Horizontes Educativos

Un profesor navegando hacia el aula del siglo XXI

Un libro para educadores modernos

2º Edición (Ampliada)

Ricardo Ponce

ProfesorPonce Editorial

Horizontes Educativos

Ricardo Ponce

ProfesorPonce

Horizontes Educativos

Un profesor navegando hacia el aula del siglo XXI

Ricardo Ponce

ProfesorPonce Editorial

© Ricardo Ponce
HORIZONTES EDUCATIVOS

2ª Edición (Ampliada). Marzo de 2024
Impreso en Mendoza, Argentina
Editado por ProfesorPonce (Servicios Editoriales)

Esta obra se distribuye bajo licencia Creative Commons

Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas. Esta licencia no es una licencia libre, y es la más cercana al derecho de autor tradicional.

Reservados todos los derechos. Salvo excepción prevista por la ley, no se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos conlleva sanciones legales y puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Esta obra se distribuye gratuitamente.
Prohibida la venta y la distribución no autorizada explícitamente por el autor.

Este libro está formado por una recopilación de artículos web seleccionados sobre educación, pedagogía, tecnología pedagógica, problemática laboral y práctica de aula en la Web de ProfesorPonce desde el 2016 al 2024.

Índice

Prólogo del autor 11

Parte 1: Desvelando el Misterio del Aprendizaje 12

¿Cómo aprendemos? 14
Qué es el aprendizaje activo 19
Aprendizaje basado en proyectos 24
Aula invertida 31
Educación digital en países subdesarrollados 37
Digitaliza tu aula 39
¿Cómo se adapta un educador al rol virtual 48

Parte 2: El Profesor 3.0 61

La enseñanza de la reparación técnica 63
Capacidades y Competencias en las Clases Técnicas 65
Habilidades Blandas en Educación 77
Nuevas habilidades digitales 83
¿Qué aporta el pensamiento computacional? 87
Aprender a aprender y la famosa pirámide del aprendizaje 89
Retroalimentación formativa y rubricas 98
La IA como herramienta del profesor 102
Organización pedagógica de una clase técnica 106

Parte 3: Entre Crisis Laborales y Oportunidades 112

¿Porque fracasan las políticas educativas? 114
Crisis de empleo a nivel mundial 117
La crisis educativa actual 124
Hoy en día ¿Puedo encontrar empleo? 132

Educación y empleo en crisis 137
El edadismo y el mercado de los vendehumo 140
Prepararse para el nuevo mundo laboral 144
Educación pública a distancia 151
Vale la pena ir a la universidad? 154
La FP puede cambiar su futuro 160
Problemática actual de la capacitación laboral en Argentina 164
Promover una cultura de la capacitación laboral 168
¿Que necesitamos para mejorar la capacitación laboral? 171

Parte 4: El Camino Laboral del Nuevo Mundo 173

Escasez de talentos en el mundo laboral 174
Buscar empleo en el siglo XXI 176
Curriculum y búsqueda laboral 182
¿ Que son las certificaciones IT ? 184
El valor de las certificaciones 191
No trabaje gratis (Cuidado con las pasantías) 195

Gracias por leerme 198

Colabora con nosotros 199

Te esperamos en nuestras web 200

Prólogo del autor

Un libro para educadores modernos

Bienvenidos a **"Horizontes Educativos"**, una travesía literaria que invita a educadores y técnicos a explorar los vastos territorios de la pedagogía, la empleabilidad y el trabajo de aula en el siglo XXI. Más que un compendio de ideas; el libro pretende ser un llamado a la acción, una brújula para aquellos que nos dedicamos a moldear las mentes y fijar el destino laboral de nuestros estudiantes.

En estas páginas, no solo encontrarás teorías y prácticas pedagógicas, sino también inspiración para tu labor cotidiana. Cada sección te dará la oportunidad de reflexionar, aprender y, sobre todo, innovar en el arte de enseñar.

Atravesaremos juntos el cambiante paisaje educativo contemporáneo, abordando los desafíos y abrazando las oportunidades. Estamos aquí para entender el poder transformador de la enseñanza y la formación técnica, reconociendo que cada educador es un arquitecto de sueños y un guía en el viaje del aprendizaje.

Prepárate para una travesía emocionante y llena de descubrimientos, porque entre todos estamos construyendo el camino hacia el nuevo horizonte educativo de la humanidad.

PARTE 1

DESVELANDO EL MISTERIO DEL APRENDIZAJE

Navegando con éxito por las olas del conocimiento

En esta sección trataré de desentrañar el proceso de aprendizaje, desvelando secretos y estrategias que guiarán a los profesores y maestros hacia prácticas más efectivas y significativas. Trataremos de comprender cómo los estudiantes asimilan el conocimiento hasta entender el poder del aprendizaje activo.

Exploraremos cómo los educadores podemos implementar técnicas innovadoras para maximizar la participación y el compromiso de los estudiantes. A medida que avancemos, descubriremos las claves para desbloquear el potencial de cada estudiante y construir un futuro educativo emocionante y enriquecedor.

- ¿Cómo aprendemos?
- Qué es el aprendizaje activo
- Aprendizaje basado en proyectos
- Aula invertida
- Educación digital en países subdesarrollados

- Digitaliza tu aula
- ¿Cómo se adapta un educador al rol virtual

¿ CÓMO APRENDEMOS?

El cerebro es un órgano que alberga grandes misterios, pero en la actualidad se han comprendido diversos procesos y elementos involucrados en los procesos mentales y en el comportamiento humano.

Toda la información proveniente del exterior de nuestro cuerpo, así como la proveniente del interior de nosotros, es transportada por las neuronas y viaja por una extensa red hacia circuitos específicos que se encargan de procesarla y generar una señal de salida que podemos apreciarla a través del comportamiento.

A medida que en nuestro cerebro entre nueva información, la red neuronal se modifica para recibirla gracias a un proceso llamado neuroplasticidad.

La neuroplasticidad es uno de los procesos que tiene nuestro cerebro para poder adquirir nueva información y adaptarla a nuestro organismo. Es decir que nuestro cerebro aprende, se adapta y genera respuestas especializadas.

Cuando una persona está estudiando, a través de la vista envía información visual a la región cerebral que se encarga de procesar lo leído. Esta información viaja a regiones del cerebro que se encargan de memorizar lo que estamos estudiando.

Para favorecer el aprendizaje, nuestro cerebro es capaz de formar más contactos entre neuronas para responder mejor a los estímulos. A este mecanismo le llamamos aprendizaje. Esto permite que cuando realizamos una acción varias veces o intentamos recordar una palabra ya memorizada, las sinapsis que forman parte de la respuesta cerebral hayan aumentado su cantidad, incrementando su eficacia.

Cuando nacemos, nuestro cerebro posee una gran cantidad de neuronas que no forman sinapsis. A lo largo de los primeros años de nuestra vida, los estímulos que percibimos son muy importantes porque son los que van a determinar la creación de diversas sinapsis se usarán para los aprendizajes.

Diversos tipos de aprendizaje

El aprendizaje es la capacidad de resolver problemas aplicando la experiencia obtenida de vivencias o incluso de razonamientos previos. Sin embargo, no todos los humanos adquirimos conocimientos mediante los mismos exactos mecanismos. Existen tipos o estilos de aprendizaje diferentes para cada humano.

Si bien la lista es larga, le menciono los tres tipos principales de aprendizaje, según el tipo de sentidos que están involucrados en el proceso.

Es importante que entienda que las personas no aprenden mediante el estímulo de los mismos sentidos, sino que pueden haber personas que aprenden más fácilmente mediante la escucha (aprendizaje auditivo), a través de la vista (aprendizaje visual), o a través del tacto (aprendizaje kinestésico).

Cada uno de estos estilos de aprendizaje tiene sus propias reglas, tendencias y preferencias. Conocer cuál es el modelo más eficaz para cada persona tiene una influencia importante en su forma de estudiar, o en los mecanismos que cada uno tiene para recordar cosas importantes.

Es usual que las personas tengan una marcada preferencia por alguno de estos tres modelos, a pesar de que las tres formas de aprendizaje son posibles para cualquier ser humano. Por este motivo los profesores solemos crear diferentes medios para transmitir conocimientos:

- ✓ Clase presencial interactiva

- ✓ Videos conferencias
- ✓ Guías visuales a colores
- ✓ Videos explicativos
- ✓ Ejercitaciones paso a paso
- ✓ Practicas manuales

Veamos algunos de los tipos de aprendizaje más comunes.

Aprendizaje auditivo

El aprendizaje auditivo recurre a la lectura en voz alta y las reglas mnemotécnicas sonoras. Es aquel que involucra principalmente experiencias con el sentido del oído. Por lo tanto implica principalmente escuchar y hablar como los mecanismos principales para fijar el conocimiento.

Las personas con preferencia por este tipo de aprendizaje tienen más dificultad a la hora de trabajar con instrucciones por medios escritos, debido a que son buenos oyentes e interlocutores. Generalmente tiene una mayor facilidad para los idiomas y la música.

Es común ver a estos estudiantes repitiendo en voz alta lo leído para poder oírlo o comentándolo inmediatamente después. Suelen elaborar frases nemotécnicas para recordar más fácilmente la información.

A este tipo de estudiantes les resulta más difícil concentrarse si hay música o ruidos fuertes en el ambiente porque se distraen con más facilidad.

Aprendizaje visual

El aprendizaje visual utiliza colores, palabras escritas, esquemas, diagramas, pizarrón y videos.

Este tipo de aprendizaje privilegia el sentido de la vista como mecanismo para memorizar. Lo que implica el privilegio de la imagen, la anima-

ción, el gráfico y la fotografía como instrumentos pedagógicos, por encima de otros como el auditivo.

Este tipo de estudiantes prefieren todo por escrito, ya que les resulta más simple de recordar y comprender. Suelen adaptarse bien al video.

Es común verlos estudiar mediante la escritura de texto, la elaboración de cuadros, gráficos y mapas mentales. Buscan muchos videos en internet.

Por el contrario, les cuesta mucho más procesar la información auditiva, y se fijarán más en detalles visuales de la realidad, como el color de las cosas, los esquemáticos, las infografías, el video, etc.

Aprendizaje kinestésico

El aprendizaje kinestésico se fundamenta en el tacto y los movimientos del cuerpo. Este modelo de aprendizaje es menor respecto al visual y auditivo, pero aun así es importante.

Se fundamenta en el tacto y los movimientos del cuerpo. Esto involucra memoria muscular y corporal, la gesticulación y el juego, más que los métodos pasivos que implican la visión y la audición.

El estudiante kinestésico prefiere siempre la acción, se mueve mucho y gesticula al hablar. Además, puede recordar y comprender mejor aquella información que esté acompañada de algún evento táctil relevante.

Su relación con el cuerpo puede ser profundamente creativa. Puede presentar facilidad para el baile, la pintura, la actuación, los deportes, la gimnasia y otras actividades que requieren de coordinación y precisión física.

- Recurso web "¿Como aprendemos?
- Recurso de video ¿Como aprendemos?

¿QUÉ ES EL APRENDIZAJE ACTIVO?

El aprendizaje activo es un enfoque educativo que pone al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje supervisado por su profesor.

Tradicionalmente muchas aulas educativas funcionaban (y lamentablemente muchas lo siguen haciendo) con el método tradicional: "Yo hablo - Tú te llamas a silencio" en donde el profesor era la "estrella" del espectáculo y daba una clase magistral.

Todavía recuerdo a uno de mis "profesores", que sacó de una clase universitaria a un alumno que, mientras escuchaba al catedrático dando una insoportable perorata unipersonal, comparaba lo que decía con el libro de cabecera de la cátedra. El lamentable profe justificó el acto diciendo que "no prestaba atención" a la clase porque estaba al mismo tiempo leyendo el libro. Patético ejemplo educativo de un catedrático "prestigioso".

Quisiera verlo ahora en la era del celular, las portátiles y la hipercomunicación ... jaja. Bueno... entiendo que todavía hay profesores involucionados a los que les cuesta comprender los nuevos roles. Demás está decir que tener un buen currículum no es garantía de que sepas enseñar.... como bien lo saben miles de estudiantes universitarios a los que se les enseña pésimamente y con el agravante de recibir contenidos envejecidos aún antes de terminar su carrera.

Volviendo al tema central, afortunadamente este tipo de enseñanza está siendo sustituida por métodos más ricos en aprendizaje y con metodología muchísimo más avanzadas.

Actualmente el foco educativo está saliendo del profesor. Se está centrando los estudiantes y en la posibilidad de crear ambientes apropiados para el intercambio entre profesor y estudiantes.

El aprendizaje activo tiene justamente ese objetivo: dejar la relación clásica de profes y estudiantes para que la formación se encuadre en un profesor que es el que tiene la experiencia y los conocimientos pero que no tiene estudiantes en su aula: tiene colegas que están en etapa de formación.

¿Parece trivial, verdad? Pero no es sólo una máscara que cambia mágicamente los roles. Es un cambio radical de mentalidad del profesor que le lleva a incluir activamente a sus estudiantes a través de sus opiniones, sus participaciones y sobre todo: a través de un diálogo interactivo en donde el profesor corrige el modo de pensar y refuerza la utilización del método científico de sus estudiantes para instruirle sobre estos puntos:

- Cómo mejorar la aplicación del método científico que sustenta la materia o la especialidad de estudio
- Determinar mediante la autocrítica cuáles son los puntos débiles que el estudiante debe detectar en sí mismo
- Determinar cuál es la mejor herramienta para fortalecer esos puntos débiles
- Fomentar el trabajo cooperativo (si lo desea, puede leer mi nota sobre habilidades blandas)

La idea es hacer de sus estudiantes seres independientes y, luego de su etapa formativa, no dependan de otros profesores o cursos. El profesor actual debe ser capaz de generar un aprendizaje basado en el juicio crítico del propio estudiante, para que aprenda a dirigir su formación continua, a mejorar capacidades y competencias. Usted como profesor, debe contribuir a generar un espíritu resiliente en su estudiante con el fin de prepararlo para un mundo en constante cambio.

Es un cambio radical ¿verdad? Pero... a pesar de lo que parece... no cabe en el razonamiento de algunos profes que aún se resisten a perder el foco de atención y sobre todo: tienen miedo de investigar acerca de por qué del fracaso estudiantil.

Uno de los tantos problemas en la implementación de este enfoque, es que requiere de un alto grado de valentía porque los profes debemos admitir nuestros "puntos débiles". Por otra parte la clase requiere de un cambio activo en los métodos pedagógicos que se aplican en el aula.

Obviamente que una actualización de las actividades que deben dejar de ser individualizadas como teóricas o prácticas para transformarse en actividades prácticas con apoyo de teoría.

Este enfoque tiene una serie de ventajas sobre el aprendizaje tradicional, entre las que se incluyen mejores resultados de aprendizaje, al participar los estudiantes en el armado propio de sus conocimientos suelen mejorar los resultados respecto a los que reciben un aprendizaje pasivo.

El aprendizaje activo ayuda también a los estudiantes a mejorar la retención del conocimiento porque despierta motivación y compromiso. La clave está en que su profesor le advierta constantemente sobre cómo puede mejorar su perfomance y así aumentar sus expectativas laborales. Esto le ayuda a sus estudiantes a sentirse más motivados y comprometido con su ciclo formativo.

En las aulas técnicas de capacitación laboral, el aprendizaje activo puede implementarse de diversas maneras:

- Charlas interactivas sobre temas de actualidad relacionadas a los temas puntuales de su especialidad.
- Los proyectos grupales son una excelente manera de fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes. Piense que el mundo laboral actual es un mundo colaborativo: muchos

profesionales de diversas áreas integran parte del mismo grupo de trabajo.

- Analizar problemas abiertos: Los problemas abiertos son preguntas o tareas que no tienen una respuesta única. Invite a sus estudiantes a pensar críticamente, a utilizar sus conocimientos para resolver estos problemas y sobre todo, a opinar en clase sin el "karma" del modelo correcto/incorrecto. Piense que el aula es un laboratorio en donde se dan opiniones y su función como profesor es indicar cuándo un razonamiento es incorrecto y cuándo debe ser aplicado. Todo eso basado en el método científico que esté aplicando a su área.
- Las simulaciones son entornos de aprendizaje que recrean situaciones del mundo real. Los estudiantes pueden utilizar las simulaciones para practicar habilidades y aplicar sus conocimientos en un entorno seguro. Hoy en día existe muchísimo software de simulación que debe ser usado en la formación básica de su aula.

Elija actividades que sean relevantes para los intereses y necesidades de los estudiantes. Quíteles el temor a equivocarse porque un aula es el lugar seguro en donde pueden opinar, equivocarse y al mismo tiempo aprender el por qué los fundamentos teóricos son necesarios en la toma de las decisiones. Equivocarse en este ámbito no es un error: es encontrar una debilidad que debe fortalecerse.

Proporcione a sus estudiantes instrucciones claras, expectativas específicas y otórgueles un rol participativo en condiciones de igualdad. Después de todo, muchos de ellos serán colegas que ahora atraviesan una etapa de formación.

Ofrezca a sus estudiantes oportunidades de recibir retroalimentación sobre su trabajo. Sea flexible y esté siempre dispuesto a ajustar las actividades según sea necesario.

Con una planificación cuidadosa y una implementación efectiva, el aprendizaje activo puede ser una herramienta poderosa para mejorar el aprendizaje en las aulas técnicas de capacitación laboral.

APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS

Llevo muchos años en educación técnica. Y uno de mis "fuertes" es detectar rápidamente en los equipos de trabajo a los miembros que tienen debilidades y correr rápidamente en su ayuda. Así nace esta nota.

Últimamente en Sudamérica está muy en boga el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP). Pero resulta ser que a muchos profes técnicos les resulta algo complicado entender lo que es un ABP. Y esto no es una crítica a los profes, sino a los estados que contratan personal técnico para dar especialidades sin proveerles a los sacrificados profesores NINGUNA herramienta útil de formación pedagógica.

Lamentablemente esta será una nota media-larga, porque para entender que es el ABP, se requiere que antes usted comprenda cabalmente el método más generalizado de enseñanza en occidente y que es justamente el método de instrucción tradicional.

Sólo a partir de allí usted comprenderá que el ABP mejora las deficiencias de la Instrucción Tradicional

Método de Instrucción Tradicional

El modo de instrucción tradicional de una clase sigue un enfoque estructurado y centrado en las actividades y exposiciones del profesor, el maestro de aula o el instructor técnico. Generalmente el método de instrucción es pasivo, centrando toda la exposición, actividad demostrativa y conclusiones en el profesor, con escasa o nula participación de los estudiantes, que asisten a la clase en modo "pasivo".

Aunque los métodos pueden variar, las clases "tradicionales" tienen elementos comunes:

Las clases magistrales son una característica central del enfoque tradicional. El profesor presenta la información de manera oral a toda la clase, explicando conceptos, teorías o procedimientos. Ejemplo: un profesor hablando 40 minutos mientras los estudiantes duermen, se aburren o simplemente se distraen con su celular.

- [PERORATA MONOLOGICA INTERMINABLE DEL PROFESOR] contra [DIALOGO FLUIDO CON OPINIONES FUNDAMENTADAS DE LOS ESTUDIANTES]

  Los materiales impresos, como libros de texto, hojas de trabajo y apuntes, son fundamentales para la instrucción tradicional. Estos materiales tienen la característica puntual de ser usados fuera del aula. En muchos casos esos materiales no son consultados por los estudiantes. O son consultados solamente en la epoca de exámenes.

- [GUIAS TEORICAS SIN MOSTRACIONES PASO A PASO] contra [GUIAS CON PRACTICAS PASO A PASO]

  En un aula tradicional las evaluaciones suelen ser exámenes escritos o pruebas que evalúan la capacidad de los estudiantes para recordar y aplicar la información presentada en clase. No suelen incentivar la elaboración mental de respuestas mediante estímulos, sino que apelan a la memorización simple de datos. Esto no tiene que ver con el formato de los exámenes (múltiple opción o desarrollo), sino más bien con el enfoque de las preguntas que los profesores de aula usan para motivar sacar conclusiones o no.

- [RESPUESTAS MULTIPLE OPCION] contra [RESPUESTAS MULTIPLE OPCION CON UNA SECCION DE DESARROLLO "FUNDAMENTE SU RESPUESTA"]

  La instrucción sigue un plan de estudios predeterminado, con el profesor dirigiendo la secuencia y el contenido de las lecciones de acuerdo con un cronograma establecido.

- [PLAN AULICO RIGIDO] contra [MOVIMIENTO DEL CONTENIDO EN BASE A LAS EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES]

  Los estudiantes a menudo tienen un papel más pasivo durante las clases tradicionales. Su función principal es escuchar y tomar notas, y la participación activa puede ser limitada.

- [EXPOSICIÓN UNICA] contra [PREGUNTAS DE OPINIÓN BASADAS EN EL METODO CIENTÍFICO]

  El profesor utiliza pizarrones tradicionales o proyectores para mostrar información visual. Las notas o diagramas son presentados por el profesor para ayudar en la comprensión de los conceptos.

- [FILMINAS, FLUJOGRAMAS, FOTOS, ESQUEMAS, ETC] contra [MOSTRACIONES VIVAS PASO A PASO EN PROYECTOR, CAMARAS WEB, VIDEOS, ETC]

  La instrucción tradicional a menudo se enfoca en la memorización de hechos y la repetición de procedimientos, con menos énfasis en la aplicación práctica de los conocimientos, el pensamiento lateral y la evocación de conocimientos previos

- [PREGUNTA SIMPLE] contra [PROFESOR REPREGUNTA "FUNDAMENTE SU OPINIÓN"]

Los métodos de enseñanza tienden a ser más convencionales y pueden carecer de diversidad. La enseñanza se basa principalmente en la presentación oral y la entrega de contenido.

- [CLASE SIMPLE TEORICA] contra [CLASE PRACTICA CON TEORÍA BÁSICA DE SOPORTE A LA PRACTICA]

  La evaluación se centra en la clasificación y comparación de los estudiantes, con énfasis en la obtención de calificaciones.

- [EVALUACION SIMPLE] contra [PONDERACION DE LA APLICACIÓN PRACTICA DEL MÉTODO CIENTÍFICO]

  Es importante tener en cuenta que el enfoque tradicional de la instrucción ha sido cuestionado en las últimas décadas, y muchos educadores buscan métodos más centrados en el estudiante, interactivos y basados en el aprendizaje activo para mejorar la participación y la comprensión de los estudiantes.

Métodos como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el enfoque centrado en el estudiante han ganado popularidad como alternativas a la instrucción tradicional.

Método de Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)

El aprendizaje basado en proyectos (ABP) es un enfoque pedagógico que utiliza proyectos como el núcleo central de la experiencia de aprendizaje.

Pero aquí viene la primer aclaración. Para el ABP un "proyecto" no lo es en el tradicional modo de ver áulico de la pedagogía: un proyecto es todo aquello que hace intervenir activamente a un estudiante en su proceso de formación.

Bajo ese punto de vista un "proyecto" no es armar una clase especial, generar una actividad de laboratorio específica para el día o construir algo dentro del espacio del aula. Un proyecto dependerá del ingenio del profesor para crear un espacio en el cual su estudiante intervenga en modo activo: investigue, compare información, compruebe científicamente (es decir con fundamento), aplique y valore algo en particular.

El proyecto puede ser algo así como una "CLINICA". Las CLINICAS no son muy conocidas entre los profes técnicos sudamericanos. ¿Qué es una "CLINICA"? Una clínica en técnica es una mostración paso a paso en la cual se van fundamentando las acciones que el personal lleva adelante para solucionar un problema, pero en cada paso fundamenta teóricamente sus acciones con teoría aprendida previamente.

Dicho en otras palabras: una "Clínica" o un proyecto ABP es la aplicación práctica del método científico a un problema que requiere de una solución.

El ABP incluye: teoría que fundamenta las acciones, aplicación consensuada y fundamentada de soluciones y exteriorización de sus razonamientos. Todo eso es evaluados por el profesor para entender lo que sucede dentro de la cabeza de su estudiante durante todo el proceso.

Una cosa más: en las "CLINICAS" o en los ABP no se califica el resultado: Se califica TODO EL PROCESO y se aprueba haciendo una ponderación del método científico INDEPENDIENTEMENTE de si el estudiante "acertó" o no con el resultado final. Se califica el viaje, no el destino final del resultado.

Dependerá de usted que el ABP incluya construir un edificio de ladrillos, generar una tesina o ejecutar un ejercicio teórico.

En lugar de aprender a través de la instrucción tradicional centrada en el profesor, los estudiantes participan en proyectos significativos y cola-

borativos que les permiten aplicar y ampliar sus conocimientos y habilidades en contextos del mundo real.

Como mencioné antes: el aprendizaje basado en proyectos fomenta la indagación especulativa, la investigación objetiva, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la aplicación del método científico.

Para que un ABP sea considerado como tal, debe reunir algunas características:

- Los proyectos deben ser tareas o actividades que tienen relevancia y significado para los estudiantes en el contexto del aprendizaje. Pueden abordar problemas del mundo real, simular situaciones del mundo laboral o explorar temas de interés personal. Debe ser un tema que motive al estudiante a involucrarse y despierte su interés en sumergirse en el tema a investigar.

- El ABP a menudo implica trabajo en equipo. Los estudiantes colaboran para planificar, diseñar y ejecutar proyectos, lo que refleja la colaboración en entornos profesionales.

- Los proyectos deben diseñarse para fomentar la indagación y el descubrimiento. Se pueden formular preguntas clave que guían la investigación y el rumbo del trabajo durante el proyecto.

- Los estudiantes aplican activamente los conceptos y habilidades que han aprendido en el contexto de su proyecto, curso o materia. Esto facilita una comprensión profunda y significativa de los contenidos curriculares.

- Debe darle a sus estudiantes cierta autonomía y capacidad para tomar decisiones sobre el enfoque y la dirección de los proyectos. Esta elección aumenta la motivación y la implicación. Tenga en cuenta que usted quiere estudiantes que se adentren en el mundo del aprendizaje continuo.

- Los proyectos suelen culminar en una presentación o exhibición en la que los estudiantes comparten sus hallazgos y resultados con sus compañeros, maestros u otros públicos. No necesariamente debe ser una presentación "formal". Pero sí debe ser una puesta en escena final que sea interactiva, en donde el público (quienquiera sea éste), pueda hacer preguntas e interactuar con sus estudiantes. Por supuesto, usted debe estar allí para evitar la zozobra de alguno de sus estudiantes ante preguntas que no estén preparados para responder.

- La evaluación se realiza de manera auténtica, reflejando la calidad del trabajo y los logros alcanzados en el proyecto. La evaluación puede incluir tanto aspectos académicos como habilidades sociales y de colaboración. Pero sobre todo recuerde que la aprobación no depende de si el resultado final es la solución a un problema. Cuando formamos técnicos debemos recordar que a veces para resolver el problema debemos reajustar todo nuestro proceso práctico de resolución de problemas.

El ABP alienta a los estudiantes a reflexionar sobre su proceso de aprendizaje y los desafíos que enfrentaron durante el proyecto. La reflexión contribuye a la metacognición y al desarrollo de habilidades de autorregulación.

Ejemplos de proyectos basados en proyectos podrían incluir la creación de una campaña de concientización, el diseño y construcción de un prototipo, la investigación de un problema comunitario, en los talleres técnicos la solución a un problemas, entre otros.

El aprendizaje basado en proyectos no solo desarrolla habilidades académicas, sino que también fomenta habilidades transferibles, como la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, preparando a los estudiantes para enfrentar desafíos del mundo real.

¿QUÉ ES EL AULA INVERTIDA?

En la educación actual, la innovación es una de las claves que ayudan a los profesores a preparar a sus estudiantes para los desafíos técnicos del siglo XXI.

El modelo conocido como "Aula Invertida" o "Flipped Classroom" es una de las metodologías que ha ganado popularidad y está demostrando ser especialmente efectiva en aulas técnicas.

Este enfoque revolucionario coloca al estudiante en el centro del aprendizaje, permitiendo una mayor interacción, facilitando su participación y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos durante el cursado.

En este artículo, trataré de explorar el Flipped Classroom para mostrarle como usted, como profesor de aula o como director institucional, puede transformar su aula técnica o su instituto y proporcionar una experiencia de aprendizaje más significativa a sus estudiantes.

¿Qué es el Aula Invertida?

El modelo Flipped Classroom implica invertir la estructura de enseñanza tradicional profesor-alumno.

Usted sabe que básicamente en el modelo tradicional, los estudiantes adquieren conocimientos durante las clases y realizan ejercitación en casa, pero en el Flipped Classroom usted hace que sus estudiantes revi-

sen materiales antes de la clase y utilicen el tiempo de aula para actividades prácticas, discusiones y colaboración. Visto de ese modo, es una implementación práctica del modelo de aula activa o una variante más del aprendizaje basado en proyectos.

Beneficios en el Contexto Técnico

En aulas técnicas, enfocadas principalmente en la adquisición de capacidades y competencias profesionales la aplicación práctica de los conocimientos es esencial. El Flipped Classroom permite que el tiempo de clase sea dedicado a proyectos prácticos, simulaciones y resolución de problemas reales.

Como cada estudiante tiene su propio ritmo de aprendizaje, con el Flipped Classroom, los estudiantes pueden revisar el material a su propio ritmo, brindando la oportunidad de enfocarse más en áreas de dificultad. No sólo eso: usted puede aportarles diversos tipos de material como páginas web, pdfs, videos, infografías, slides, presentaciones multimedia, etc.

Esta multiplicidad de posibilidades permite a sus estudiantes a buscar el material que más se ajuste a su modelo personal de aprendizaje. (vea mi video ¿cómo aprendemos? y descargue mi PDF "Guía Como Estudiar cursos y materias del terciario y universidad").

Una de las habilidades blandas más demandadas y que es muy requerida en las disciplinas técnicas es el trabajo en equipo. Al liberar tiempo en el aula para discusiones y proyectos colaborativos, se fomenta el desarrollo de esas habilidades de colaboración e integración.

Usted, como profesor puede dedicar más tiempo a la interacción directa con sus estudiantes y sobre todo, puede enfocarse en la aplicación práctica de los conocimientos. Le facilita el brindar apoyo individualizado resolviendo dudas puntuales y al resolver esas dudas en tiempo real me-

jora la comprensión y la retención del conocimiento al mismo tiempo que estimula la observación de perspectivas diferentes en cada uno de sus estudiantes.

Cómo Implementar el Flipped Classroom en un Aula Técnica

Si es un profesor que genera contenido como yo, puede desarrollar recursos multimedia como videos (vea mi canal YouTube), tutoriales y presentaciones interactivas que los estudiantes podrán revisar fuera del aula. En lo personal genero videos, pdf temáticos para cada caso en particular e infografías.

La generación de material en diferentes formatos tiene por objetivo brindarle a sus estudiantes diversos elementos para que sea el propio estudiante el que opte por el material más didáctico para su tipo de aprendizaje: auditivo, visual, kinestésico, etc.

En el caso que no sea un profe generador de contenidos, tiene usted una increíble biblioteca de temas a su disposición en internet. Al final de este artículo le referencio sólo mis contenidos, pero usted seguramente podrá encontrar miles de creadores que enseñan de modo increíblemente práctico, creativo y sobre todo: didáctico.

Un profesor actual NO PUEDE ignorar la multiplicidad de recursos de altísima calidad que hay en internet.

Si usted aún no usa esa gran biblioteca universal de conocimientos ... ¿Qué está esperando? ¡Despierte por el bien de sus alumnos!!!!

Los resultados de estos proyectos (documentos, filmaciones del aula, conclusiones, consultas y dudas surgidas durante la sesión de trabajo, etc), deberían ser compartidos mediante plataformas en línea (su página

web personal, la de su colegio, instituto o universidad) para que otros puedan compartir el resultado del trabajo de su grupo.

Hoy en día, toda institución debería tener presencia en internet mediante una página web, una página facebook y contar con un community manager. Si usted es un director institucional ¿qué está esperando para tener una web y redes sociales activas? Un profesor de su propio equipo puede ser el community manager.

Plataformas gratuitas como YouTube, Moodle, Canvas LMS, Google Classroom o Additio son ideales para facilitar el acceso y el seguimiento de estos proyectos intra áulicos.

Involucre a sus estudiantes sobre este nuevo enfoque de aula y anúncieles las expectativas y los resultados de su colaboración haciendo incapie en la cantidad de conocimientos que se puede obtener de este tipo de trabajo. Asegúrese que comprendan la importancia de revisar el material antes de la clase.

Por supuesto, debe diseñar actividades prácticas y desafiantes para el tiempo de clase. Podría incluir laboratorios, proyectos grupales, estudios de caso, uso de simuladores (si es posible) o la aplicación de algún método práctico como solucionar un problema real o mediante un ejercicio teórico (clínica).

Siempre trate de proporcionar un feedback continuo. Utilice el tiempo en clase para abordar preguntas y preocupaciones, y para evaluar el progreso de sus estudiantes. Al final de mi nota "Integración de Capacidades y Competencias en la Planificación de Clases Técnicas" incluyo una cartilla de seguimiento de Capacidades y competencias para adjuntar a la ficha de sus estudiantes.

Desafíos y Consejos para Superar problemas

Asegúrese en primer término que TODOS sus estudiantes tengan acceso a la tecnología necesaria para revisar el material fuera del aula (internet, smartphones, computadoras, etc). Considere variables para aquellos que puedan tener limitaciones.

En caso de limitaciones extremas de alguno de sus estudiantes, piense en la alternativa que permita juntarse en grupos de dos o tres para hacer el trabajo previo. O siempre es posible que usted reserve una clase específica para hacer la investigación previa y en otra clase hacer el trabajo del Aula Invertida.

Utilice herramientas y evaluaciones que pueden o no ser en línea. Pero es importante monitorear el progreso de sus estudiantes y ajustar el enfoque de estas prácticas según sea necesario. No es infrecuente que los primeros dos o tres ejercicios no sean satisfactorios. Tanto el profesor de aula como los estudiantes deben ajustarse a este nuevo modelo de trabajo que modifica los roles clásicos de un aula. Es de esperar que tanto el director de la institución como el profesor tengan una buena dosis de paciencia y resiliencia. Le aseguro que el modelo funciona.

Sé muy bien por experiencia que algunos estudiantes y/o algunos profesores pueden resistirse inicialmente al cambio. El caso de los estudiantes es importante que le explique lo importante que es que adquiera las habilidades blandas que las empresas necesitan en sus postulantes.

En el caso de los profesores, los problemas pueden venir de otros lados:

- En muchos casos hay una limitación en el uso de herramientas actuales, por lo que un plan de capacitación free o pago puede ayudar a su institución. Muchos profesores no tienen el tiempo necesario para capacitarse o el dinero necesario. Como director, contemple esas alternativas y ofrezca la posibilidad de que los

miembros de su institución se capaciten virtualmente y analice las posibilidades de financiar esa capacitación.

- La más frecuente suele ser el poco tiempo para planificación previa que el profesor tiene. Generalmente esto se produce por un exceso de carga de trabajo. Usted sabe bien que las maestras de aula y los profesores son de las profesiones peor remuneradas en muchos países del mundo. Y que eso lleva a buscar muchas horas cátedra en diversas instituciones. Si usted es director, contemple esa sobrecarga de los miembros de su equipo para determinar un plan de implementación adecuado a su equipo.

- La poca o nula vocación en invertir tiempo analizando material pedagógico. Todo el material que usted recomiende a sus estudiantes, debe ser revisado personalmente para descartar errores en la teoría y práctica. Eso es una carga de trabajo muy pesada que no todos están dispuestos a hacer. A menudo los directores pueden crear equipos de trabajo que coordinen la revisión del material, logrando alivianar esa carga de trabajo.

- En otras ocasiones la terquedad de los profesores puede provenir de una falta de vocación al aggiornamiento. Esto se suele dar en algunos profesores que están cerca de la edad jubilatoria. Si es así, trate de convencerlo... o espere pacientemente su jubilación.

El modelo Flipped Classroom ofrece una oportunidad emocionante para revitalizar la educación técnica. Al aprovechar la tecnología y centrarse en la aplicación práctica de habilidades, los profesores pueden transformar el aprendizaje técnico, preparando a sus estudiantes no solo con conocimientos sólidos, sino también con la capacidad de aplicar esos conocimientos de manera efectiva en entornos profesionales. Al adoptar este enfoque, no solo estamos cambiando la forma en que enseñamos, sino también la forma en que los estudiantes aprenden y aplican sus habilidades en el mundo real.

LA EDUCACIÓN DIGITAL EN LOS PAISES SUBDESARROLLADOS

La educación digital es un tema emergente en muchos países y ha ganado importancia en los últimos años.

Educación digital es un término un tanto ambiguo que hace referencia al uso de tecnologías digitales para el aprendizaje. Esto puede incluir el uso de computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes, Internet y software educativo.

La educación digital tiene el potencial de mejorar la calidad de la educación y aumentar el nivel de conocimientos de los estudiantes. Las tecnologías digitales permiten aprender de manera más efectiva y a desarrollar habilidades para el siglo XXI.

Todos los gobiernos intentan tomar medidas para promover la educación digital en las aulas. Una forma es la posible incorporación de la educación digital en el plan de estudios de las escuelas públicas.

Pero el principal problema educativo al que se enfrentan los gobiernos es la saturación laboral de los docentes. La docencia es una de las pocas profesiones que recarga de trabajo a aquellos que la ejercen. Planificaciones, correcciones, actualización de los materiales de estudio, generación de valuaciones, ajustes y correcciones de los programas de estudio son solamente algunas de las actividades que un docente debe absorber en su tiempo libre.

Si un docente trabaja a tiempo completo con 30 o 40 horas semanales frente a un aula, directamente tiene que trabajar todos los días (incluyendo sábados y domingos) para mantener pedagógicamente contenidos a los estudiantes de sus cursos.

El otro problema que enfrentan los docentes en países empobrecidos como Argentina, son los bajísimos salarios del sector, que impiden que los docentes puedan capacitarse tomando cursos que a menudo son costosos y por lo tanto fuera de su alcance presupuestario y a menudo tan largos que es imposible destinar tiempo libre a las posibles formaciones.

Existen otros problemas que impiden el despegue de la educación digital: las capacitaciones que los gobiernos suelen ofrecer son a menudo insuficientes y de mala calidad. Las escuelas no tienen un buen acceso a internet, de modo tal que muchas instituciones tienen que pagar de las cooperadoras conexiones que deberían ser provistas por los gobiernos de turno.

Como vemos, si bien la educación digital es un tema importante para el futuro de los países subdesarrollados como Argentina, preparar el camino para disminuir la brecha digital regalando computadoras está lejos de ser una estrategia educativa.

Más bien es otro medio demagógico que intenta mantener a la población ignorante y sometida.

DIGITALIZA TU AULA

La educación ha experimentado una transformación significativa en la era digital, brindando la oportunidad de integrar tecnología en diversos entornos educativos mediante la aplicación de técnicas pedagógicas avanzadas.

Sin embargo, uno de los errores más comunes observados en el ámbito educativo proviene de los propios profesores, quienes a veces asumen que la tecnología pedagógica debe ser necesariamente sofisticada y costosa. Es frecuente que se piense que la implementación de tecnología en el aula requiere elementos onerosos como pizarras electrónicas, entornos virtuales o laboratorios de simulación por software.

Aunque es cierto que muchos de estos dispositivos pueden resultar costosos para las instituciones educativas y para los propios profesores, es importante destacar que se puede crear un entorno educativo avanzado utilizando recursos más accesibles.

La sola instalación de un proyector de diapositivas, filminas o un proyector de última generación que permita compartir la pantalla de la computadora o del celular en el frente del aula, puede ser suficiente para lograr un ambiente pedagógico innovador y avanzado.

Numerosos docentes estamos haciendo un llamado activo a nuestros colegas y a las autoridades educativas sobre la imperativa necesidad de innovar no sólo desde la técnica pedagógica, sino también sobre los contenidos que se dan. Basamos nuestra preocupación en la identificación de ciertos síntomas, entre los cuales se incluyen:

- Desinterés y falta de participación de los estudiantes
- Bajísimos rendimientos académicos

- Alto nivel de deserción en primaria, secundaria y universidad o terciario

A su vez cuando investigamos un poco más profundo encontramos signos de alarma como:

- Conceptos áulicos que no tienen aplicación práctica en el mercado laboral
- Falta de diversidad de estilos de aprendizaje
- Falta de interacción y colaboración entre profesor y estudiantes
- Avances tecnológicos desaprovechados
- Retroalimentación negativa
- Cambios en las necesidades de los estudiantes

Como mencioné antes, hay que innovar en la técnica pedagógica (de eso hablaré ahora) y hay que mejorar los contenidos. Sobre esto último diré que usted debería hacerlo año a año mientras investiga las nuevas necesidades de sus estudiantes. Pero renovar contenidos no es cambiar el número del año del programa anterior, colega. No se ofenda, pero muchos profesores de aula hacen solo eso. Y la educación actual está en crisis justamente por eso: porque el mundo ideal no existe y la mayor parte de los profesores no hace innovación ni actualización de los contenidos de su aula. No se enoje, colega: lo que le digo es cierto.

Recursos necesarios en el aula moderna

En este artículo, exploraremos la importancia de incorporar herramientas como proyectores, infografías, flujogramas, hojas de resúmenes y PDFs con desarrollos temáticos complementarios, destacando la necesidad de implementar un sistema de aprendizaje activo.

1. Proyectores para Presentaciones Dinámicas: La incorporación de proyectores en aulas técnicas posibilita la proyección de presentaciones

y videos, brindando a los estudiantes un acceso visual a contenido relevante. Esto no solo facilita la comprensión de conceptos complejos, sino que también fomenta un aprendizaje más interactivo.

Los educadores pueden aprovechar esta tecnología para ilustrar procedimientos técnicos, presentar estudios de caso y promover la participación activa de los estudiantes.

En la actualidad, la presencia de un proyector en el aula se considera fundamental. La falta de este recurso podría indicar que el profesor no ha actualizado ni informatizado sus contenidos. O que su director aún no prioriza la digitalización del aula. Si usted es director institucional, es crucial guiar a sus profesores y hacer hincapié en la necesidad de digitalizar los materiales educativos.

En caso que sea difícil equipar todas las aulas con proyectores, una solución intermedia podría ser adquirir una computadora portátil y un proyector portátil que se pueda turnar de aula en aula. Esto permitiría implementar un plan temporal hasta lograr la digitalización completa de la escuela. Como director en estos casos, es esencial trabajar en conjunto con el cuerpo docente para desarrollar un plan que promueva la digitalización de las aulas.

Según mi experiencia, un profesor con una carga de trabajo razonable puede completar la digitalización de su materia o especialidad en aproximadamente un año, o dos si el proceso es más lento. Si el proceso lleva más tiempo, podría indicar falta de compromiso por parte del profesor.

La actualización del aula ya no es una opción, sino una necesidad institucional que debe abordarse de manera prioritaria.

- Buscar proyectores en internet
- Conectar el móvil al proyector

2. Infografías, Flujogramas y Diagramas Esquemáticos: La información visual desempeña un papel crucial en la asimilación de conceptos técnicos. La creación y utilización de infografías, flujogramas y diagramas esquemáticos proporcionan representaciones gráficas claras y concisas de procesos y sistemas. Estos recursos visuales no solo simplifican la comprensión, sino que también facilitan la retención a largo plazo de la información, mejorando así el rendimiento académico.

La implementación de infografías, flujogramas y diagramas esquemáticos es el primer paso que sus profesores de aula deben lograr para llegar a la digitalización plena de contenidos, que no es otra cosa que la creación de pdf propios de cada profesor para la materia o especialidad que dicta.

Esta fase suele durar un año por contenido o materia. Si su profesor tiene la precaución de crear un diagrama esquemático para cada tema en particular, ahorrará tiempo en el siguiente paso (3 Hoja de resúmenes)

- Como crear infografias
- Como crear flujogramas
- Como crear diagramas esquematicos

3. Hojas de Resúmenes: La elaboración de hojas de resúmenes es una técnica efectiva para consolidar el aprendizaje. Los estudiantes pueden utilizar estas hojas para revisar y repasar la información clave. La implementación de tecnología permite la creación de resúmenes digitales, facilitando el acceso y la actualización rápida.

Los educadores pueden alentar la colaboración entre los estudiantes para la elaboración de resúmenes, fomentando así el aprendizaje colaborativo.

Una vez terminadas las infografías, los flujogramas y los diagramas, es hora que su profesor empiece con los resúmenes en PDF. Si en el paso anterior, su profesor creó un diagrama esquemático para cada tema, este trabajo ya está hecho.

Las hojas de resúmenes por clase o tema, suelen requerir de alrededor de un año de trabajo, dependiendo del volúmen de la materia o especialidad.

- Como crear resúmenes
- Como crear resúmenes usando inteligencia artificial
- Procesadores de texto gratuitos que permiten crear archivos pdf

4. PDFs con Desarrollos Temáticos Complementarios: La distribución de PDFs con desarrollos temáticos complementarios amplía el material de estudio y brinda a los estudiantes recursos adicionales para profundizar en los conceptos. Estos documentos digitales pueden incluir ejemplos prácticos, casos de estudio avanzados y enlaces a recursos externos. La disponibilidad de contenido en formato PDF permite a los estudiantes acceder a la información en cualquier momento y lugar, promoviendo la autonomía en el aprendizaje.

Este trabajo puede requerir 1 o 2 años. Si la materia o especialidad es de gran envergadura, puede tomar más tiempo.

- Procesadores de texto gratuitos que permiten crear archivos pdf

5. Uso de videos educativos: Los videos permiten a los estudiantes observar y comprender de manera detallada los procedimientos técnicos, facilitando la asimilación de conceptos complejos a través de la observación práctica.

Si bien es aconsejable que su profesor cree videos específicos para sus estudiantes, se recomienda que esto sea parte de una política a largo plazo de la institución. Muchos proyectos de este tipo son afrontados por las instituciones y pueden comenzar por algo tan sencillo como grabar una clase completa del profesor. Varias instituciones están invirtiendo en equipos de grabación para grabar clases. No necesariamente debe ser costoso. Se puede empezar con un buen celular y un trípode hasta avanzar a equipos más sofisticados.

En el tema de video no le doy tiempos estimados porque depende mucho de la pre-producción, las técnicas de grabación y del uso de guiones previos o no. Hay demasiados factores involucrados como para hacer una estimación sin un plan de implementación práctica. Pero si desea crear videos específicos de su institución para los estudiantes, prepárese

como director para afrontar un plan que le llevará no menos de 4 o 5 años o más.

6. Sistema de Aprendizaje Activo: La implementación exitosa de tecnología pedagógica avanzada en aulas técnicas se ve potenciada por la adopción de un sistema de aprendizaje activo. Este enfoque involucra a los estudiantes en actividades prácticas, debates, resolución de problemas y proyectos. La combinación de tecnología y aprendizaje activo fomenta un entorno educativo dinámico, donde los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos de manera significativa y desarrollan habilidades prácticas relevantes para su futura carrera.

La implementación de técnicas de aprendizaje activo suele llevarle a su profesor relativamente poco tiempo. A veces seis meses suelen ser suficientes para que su profesor se sienta cómodo, pero lo ideal a los fines de análisis y perfeccionamiento es que el ciclo lectivo en el que empiece a implementar técnicas activas lo tome como un año de transición que le permitirá empezar el próximo año con un plan de técnicas activas sólidas.

Claves para una Preparación Exitosa de Clases

1. Dominio del Tema: debe tener un dominio completo del tema que enseñará. La confianza y autoridad que provienen de un profundo conocimiento del contenido no solo inspiran a los estudiantes, sino que también facilitan la adaptación a preguntas y situaciones imprevistas durante la clase. El dominio del tema es la base sobre la cual se construye una enseñanza efectiva.

2. Slides Propios o de Terceros: La preparación de slides visuales es una herramienta valiosa para captar la atención de los estudiantes y facilitar la comprensión de conceptos. Los profesores pueden optar por utilizar slides preexistentes de fuentes confiables o crear sus propias presentaciones. El diseño claro, la incorporación de gráficos y la organi-

zación lógica de la información son elementos clave. Personalizar los slides permite adaptar el contenido a las necesidades específicas de la clase y enfocarse en los aspectos más relevantes del tema.

3. Selección Cuidadosa de Videos: La inclusión de videos en las clases puede enriquecer la experiencia de aprendizaje al proporcionar ejemplos prácticos, demostraciones o testimonios relevantes. Es crucial seleccionar videos de calidad que complementen y refuercen los conceptos impartidos en la clase. La duración y pertinencia del material audiovisual deben ajustarse al tiempo disponible y a los objetivos de aprendizaje. Los profesores deben asegurarse de que los videos sean accesibles y de calidad técnica adecuada para evitar interrupciones que puedan distraer a los estudiantes.

4. PDFs temáticos específicos: La elaboración de materiales en formato PDF específicos para los alumnos es una práctica efectiva. Se pueden seleccionar documentos generados por otros especialistas, pero requiere de un trabajo arduo de selección previa. Estos documentos pueden contener resúmenes, ejercicios adicionales, referencias bibliográficas y enlaces a recursos complementarios. La creación de PDFs permite a los profesores personalizar el material de estudio de manera más detallada y proporcionar a los estudiantes una guía adicional para el aprendizaje independiente. Además, los PDFs son fácilmente distribuibles y accesibles, facilitando su consulta en cualquier momento.

Lamentablemente, debo decirle que modernizar y digitalizar un aula es una DECISIÓN DEL DIRECTIVO.

Sus profesores o maestros están sobrecargados de trabajo y mal remunerados. Razones más que suficientes para que no opten por una sobrecarga más de trabajo.

La concientización de esta necesidad debe venir del directivo y ser consensuada con su equipo de trabajo a través de un plan que llevará inicialmente unos 3 a 5 años (dependiendo de la voluntad de sus profeso-

res) y del trabajo institucional al momento de abordar la VISION que quedará plasmada en el PEI (o Proyecto Educativo Institucional).

La preparación de clases efectivas es un componente esencial de la enseñanza exitosa moderna. Si no digitaliza sus aulas, seguirá con estadísticas negativas.

Al comprometerse con la digitalización del aula, sus profesores modernizarán automáticamente los contenidos. Buscarán o crearán slides atractivos, seleccionarán cuidadosamente videos y crearán total o parcialmente materiales específicos en formato PDF.

Sus profesores SEGURAMENTE pueden ofrecer experiencias educativas enriquecedoras y adaptadas a las necesidades de sus estudiantes. Pero necesitan de un director que los conduzca al nuevo siglo.

La combinación del trabajo directivo presenta para estimular y orientar, junto al trabajo de un equipo con vocación contribuye no solo al entendimiento profundo del contenido diario, sino también a la creación de un entorno de aprendizaje estimulante, motivador y que tiene marcadas capacidades de adaptarse a la enseñanza moderna y motivadora.

En última instancia, la preparación meticulosa de las clases es un paso clave para que sus profesores recuerden la pasión por el aprendizaje que les llevó adonde están.

Su trabajo como director, es recordarles que la enseñanza es un acto de ayudar al otro, no un trabajo.

¿CÓMO SE ADAPTA UN EDUCADOR AL ROL VIRTUAL?

La educación se basa principalmente en facilitar el aprendizaje de conocimientos, ideas y valores en una instancia de tipo piramidal, en la cual el conocimiento que enseñamos hoy depende de un conjunto de saberes que enseñamos previamente.

Parece sencillo como idea ¿verdad?

Pero ese conocimiento que entregamos al alumno no es solamente técnico o lo que es lo mismo: no entregamos solamente conocimiento.

Introducción

El educador transmite al mismo tiempo ideas y valores que enriquecen lo aprendido. Muchas de esas ideas y valores no se transmiten en sí mismas como perlas de información, sino que vienen implícitas en el comportamiento del docente en el aula:

- Hábitos laborales sanos del educador como llegar temprano, respetar los horarios, tener claras las reglas del establecimiento y el aula.
- Responsabilidad que se transparenta a través del cumplimiento de las metas y objetivos del programa y del seguimiento de sus alumnos.
- Compromiso en el proceso facilitador del aprendizaje cuando responde a las dudas de sus alumnos.

- Ética cuando ante una consulta responde con honestidad cuando un tema no lo domina por completo y lo admite ante la consulta imprevista.
- Compromiso en la construcción de competencias cuando enriquece los saberes enseñándole a buscar las fuentes de conocimiento fiable en internet, libros, autores, editoriales, enciclopedias, etc.
- Empatía cuando el alumno nota que realmente te esfuerzas intentando con tus métodos que sea capaz de superar los obstáculos naturales del proceso de aprendizaje.
- Justicia cuando le asignas una nota y le demuestras que las fallas que has encontrado son objetivas.

Por supuesto que la lista podría seguir, pero como educador, puedes imaginar multitud de situaciones en las que influyes bien o mal en el aula a través de tus actos y tu actitud frente al aula.

Muchos educadores invierten cientos de horas en planificar la fase de enseñanza pero se olvidan de las ideas y valores de la práctica diaria. Muchas veces la idea del éxito o el fracaso en un aula se gesta no en el conocimiento, sino en estas actitudes y valores que en un aula presencial son transparentes para el alumno, pero que un entorno virtual, permanecen ocultas dentro de tí mismo.

De allí que el objetivo clave para el éxito en un ambiente virtualizado, muchas veces no se basa en la calidad del conocimiento en sí mismo, sino en mantener de alguna forma, estas actitudes, ideas y valores traduciéndolas y adaptándolas al entorno virtual.

Hoy en día el conocimiento es adquirible por múltiples medios (internet es el más común), pero lo que hace humana la profesión de educador no es la transmisión de información. Eso puede hacerlo cualquiera, es más, para eso el profesor ni siquiera es imprescindible. Muchos alumnos pueden formarse por sí mismos sin necesidad de buscar un tutor.

El saber es una parte de la experiencia del aprendizaje y hasta te podría decir que es la menos importante, porque un alumno puede sobrevivir a un profesor poco dotado de conocimientos y continuar con su formación. Piensa en tu experiencia universitaria o formativa. ¿Cuántos profesores mediocres "sobreviviste" en tu carrera? ¿Alguno fue un obstáculo insalvable? Probablemente no. Te adaptaste. Completaste el conocimiento con más apuntes o libros de cabecera. Y seguiste tu camino hasta completar tu formación.

Al mismo tiempo ¿Cuántos profesores dejaron una huella en tí? ¿Eran genios encumbrados? Probablemente no. Lo más probable es que los recuerdes por su faz humana, por su calidez, su empatía o su predisposición para contigo.

Lo que un alumno busca cuando incursiona en la enseñanza presencial, es el "combo completo": la experiencia de aprender pero... con un DOCENTE (así... en mayúsculas).

La búsqueda del santo grial

Con el avance de las metodologías educativas virtuales los problemas educativos se han agudizado. Las tasas de deserción se incrementan mucho más que en la enseñanza presencial justamente por esas actitudes y valores que los alumnos buscan tan ansiosamente, aún cuando no son conscientes de esa búsqueda. Y que suelen faltar en la virtualidad.

¿Realmente crees que una persona puede aprender y motivarse al leer un PDF en su computadora? Es cierto que el material debe ser estético. Pero eso no es suficiente. El alumno te busca a tí, porque eres su referente, su mentor y su sostén en la búsqueda del santo grial del conocimiento.

Si el alumno no necesitara eso... estaría aprendiendo solo a través de algún curso gratuito en internet.

Teniendo en claro lo que es en realidad la experiencia educativa, y acentuando que la experiencia del aprendizaje no involucra solamente al conocimiento, ahora sí es hora de hablar de la técnica en si misma y de otros detalles que debes tener en cuenta.

Para esta breve referencia tendré en cuenta a los profesores que trabajan virtualmente y a los profesores que deben "reconvertirse" por la cuarentena obligatoria mundial del COVID-19.

Consideraciones previas:

En educación virtual o a distancia, es muy importante que sea el alumno el que elige la modalidad virtual para aprender. Recuerda que en una modalidad virtual se requieren medios tecnológicos apropiados para afrontar este desafío con éxito, y sin ellos es poco probable que la experiencia sea satisfactoria. Debes delimitar claramente que medios requerirá el alumno en tres aspectos cruciales y especificarlo claramente cuando hagas la oferta de tus cursos:

- Dispositivo primario de aprendizaje: delimita claramente si tus alumnos necesitarán computadora, tablet, celular o todo junto. Las computadoras y las tablets permiten (con mayor o menor comodidad) ver videos y leer documentos PDF.

- Si tus videos son de procesos muy detallados con acercamiento, indica a tus alumnos que deben verse en computadora.

- Para videos generales que no focalizan en detalles mínimos, pueden usarse pantallas más pequeñas, incluso pantallas de tablets de 7 pulgadas o de celulares (las más pequeñas).

- Si el alumno sólo cuenta con teléfono celular para acceder al material educativo, te quedan dos alternativas. O creas tus videos y PDFs específicos para esos medios o les indicas que se usen para

descargar y verlos en un dispositivo con pantalla de mayor tamaño.

- Por estos motivos es importante que hagas un pequeño censo que te indique que dispositivos tienen tus alumnos o que publicites tu curso indicando con que dispositivo tiene que contar el alumno que se inscriba.

- Este es un primer obstáculo para la educación virtual en cuarentena: muchos alumnos no cuentan con la tecnología mínima necesaria (en Argentina estimo que más del 40% tiene déficit de equipamiento). En realidad, la desigualdad social es un problema mundial. Y las desigualdades sociales se traducen en deficiencias tecnológicas. Pero en los países subdesarrollados como el nuestro, eso se nota mucho más.

- Define que software debe tener instalado el alumno en sus equipos. probablemente necesitará un lector de PDF, y quizá una tecnología como JAVA o FlashPlayer. Probablemente necesitará WhatsApp instalado.

- WhatsApp es un gran medio de comunicación directa entre profesores y alumnos. Arma un grupo para que tus alumnos hagan consultas después de cada clase y tengan la libertad de leer sin necesidad de estar conectados a un aula virtual. Trata de imponer algunos límites horarios para que no te lleguen consultas a las 2 de la mañana (me pasó) o silencia el grupo para que los avisos no te molesten, pero mantén la costumbre de "vigilar" las actividades para saber cuándo te envían una consulta.

- A veces, en casos extremos, el único medio de contacto con el que contará el alumno será WhatsApp. Probablemente tendrás que adaptar el cursado a enviarle información para que lea offline o fuera de línea.

- Si usas un aula virtual de cualquier tipo, asegúrate de enviarle a tus alumnos instructivos de uso para que puedan habituarse a trabajar en el interior y puedan llegar fácilmente al material didáctico. Organízala del modo más sencillo posible.

- No olvides darle los links de descarga de los componentes de software que necesite instalar y unas instrucciones mínimas para instalar estos programas en sus equipos. En algunos casos quizá debas crear por tí mismo un conjunto de instructivos PDF para enviarles.

- Conectividad apropiada: es importante que le indiques el tipo de conectividad que requerirá. Algunos alumnos tienen banda ancha, pero otros cuentan solamente con celulares que tienen datos móviles.

En casos de alumnos con datos móviles, lo aconsejables es:

- Disminuir al mínimo o descartar la utilización de videos de más de 5 minutos de duración
- Limitar la creación de material en PDF que tenga más de 10 páginas para evitar la sobrecarga de la conectividad
- No usar videoconferencia de ningún tipo o limitarla a sesiones no mayores a los 10-15 minutos.

Para los alumnos que usan conectividad a través de datos móviles puedes hacer dos cosas:

- Si es una clase interactiva en la que los alumnos deben participar, usa videoconferencias con 2 o un máximo de 3 alumnos para que se puedan aprovechar esos 15 minutos.
- Si tu clase será una clase "magistral" en la que sólo tu hablarás, puedes agruparlos a todos, pero en esos casos es mejor que grabes un video y lo subas a youtube para que tus alumnos lo vean en cualquier momento.

Material pedagógico en PDF

No pretendas que la planificación virtual sea igual que la planificación presencial porque saturarás por sobrecarga de trabajo a tus alumnos.

En unos 40 minutos de clases, un docente entrenado puede explicar alrededor de unas 50 páginas de un texto educativo, incluyendo ejemplos y una sesión de preguntas.

No pretendas lograr esos objetivos en una clase virtual.

Recuerda que en un aula virtual el alumno debería buscar en internet para ver otros puntos de vista. Busca recursos web (páginas que traten el tema) y videos para completar. Trata que los videos no sean excesivamente largos.

Si estás dando un PDF temático, trata que el video recomendado no supere los 12 a 15 minutos porque el tema central lo estarás entregando en el Documento para descargar.

Si no le entregas ningún documento, entonces puedes elegir videos con un poco más de duración.

Cuando crees un PDF o busques en internet un PDF para tus alumnos, trata de recordar que la estética del documento es importante: debe tener colores, fotos, dibujos, esquemas y anotaciones al margen.

Trata que los documentos no superen los 15-30 páginas y no estén "sobrecargados" de texto (documentos tipo libro).

Más bien su estética debe parecerse a una revista, con grandes espacios abiertos y mucho color (de ser posible).

Videos Pedagógicos

Aquí nada puede sustituir a tu conocimiento de los alumnos de tu clase. Si tienen un poder de concentración y atención cortos, los videos no deberían superar los 15 minutos.

Hay muy buenos videos educativos de 5-6 minutos de duración. Para que veas videos educativos bueno y de corta duración, te recomiendo el sitio Capacítate para el Empleo (México).

Si tus alumnos son mayores de 17-18 años, probablemente pueden soportar videos de hasta 40 minutos o 1 hora.

Los videos debes usarlos para mostraciones procedimentales específicas, explicación de procesos a través de esquemáticos o gráficos o demostraciones puntuales que no puedan volcarse a un documento off-line

Algunos alumnos se adaptan mejor a los videos en donde el docente expone frente a una pizarra, imitando el aula presencial. Eso es mejor en los casos de alumnos pequeños, para disminuir el impacto de la virtualidad y llevarlos a un ambiente de mayor "normalidad" durante la cuarentena.

VideoConferencias

Limita al mínimo posible las videconferencias. Las videoconferencias son las que más impactan en la funcionalidad habitual de internet porque saturan las comunicaciones (ve el documento de ENACOM).

Además obligas a tus alumnos a conectarse a una hora precisa. Lo más conveniente (sobre todo cuando la virtualización de clases es obligatoria como en esta cuarentena), es darles a los alumnos libertad para que se

conecten al aula virtual, descarguen el material PDF o miren los videos didácticos a la hora más conveniente para ellos o sus familiar.

Ten en cuenta que en un grupo familiar, pueden haber alumnos que tengan una sola computadora y quizá la hora que fijes para una videoconferencia más de una persona necesite usarla al mismo tiempo.

Preguntas para reforzar el tema

Una costumbre sana es agregar a la lección del día un conjunto de preguntas relacionadas al tema tratado.

Las preguntas son un método muy eficaz para reforzar los puntos más importantes de un tema en particular.

Si tienes un aula virtual o usas Google Classroom, puedes aprovechar la posibilidad que tienen los alumnos de hacer uso de cuestionarios programados por tí mismo.

Yo provecho para darles en cada tema un conjunto de preguntas de multiple opción y de una única respuesta, para indicar indirectamente, que conocimiento puntual no deben olvidar en cada clase.

Las preguntas que incluyo hacen referencia a esos puntos más importantes tratados en la clase del día.

Personalidad del Estudiante

Recuerda que no todos los alumnos se adaptan a la enseñanza virtual.

Por eso es importante que el modo virtual de aprendizaje sea por elección del alumno y no por obligación como sucede en la cuarentena.

Ningún alumno que necesite "empujones" para avanzar se adapta bien a éste medio. Generalmente los alumnos que se adaptan bien son buenos alumnos en cualquier medio y en cualquier nivel porque ya tienen los hábitos laborales (costumbres) del alumno tipo terciario-universitario exitoso: estudian sin presión del profesor, preguntan, buscan información en internet, etc.

Los alumnos exitosos de medios virtuales son exitosos en cualquier medio/nivel y es demostrable por estadísticas.

Es muy importante que tomes nota mental de las características de tus alumnos. Algunos de ellos requerirán de estímulos.

- Un mensaje personal dando aliento o valorando el esfuerzo que hace
- Un pregunta personal cuando notas que no se está conectando o no cumple las actividades
- Un mensaje global a todo el grupo expresando orgullo por los objetivos que se cumplen.

- Trata de mantener el contacto grupal y personal. Mantén una dinámica activa. Uso los grupos de WhatsApp o cualquier medio para mantenerlos motivados.

- Mantelos actualizados de las novedades institucionales, regionales y educativas en todo nivel: colegio, supervisión, nación.

- Evita las malas noticias. Afirma las virtudes.

- Hay muchos tipos de profesores, pero los más atrevidos, alentamos el proceso de enseñanza aún en la equivocación del alumno. Como docente, debes recordar siempre que los alumnos aprenden por vías positivas y negativas.

- Si un alumno no se equivoca en clase, es que no necesita tu clase porque ya tiene el conocimiento aprendido.

- Enséñales que como profesor, eres capaz de crear un ambiente de libertad, un ambiente seguro, en donde aún equivocándose aprenderán bajo tu tutela.

- Recuérdales que no existen "preguntas tontas", "dudas básicas" ni "argumentos erróneos". Probablemente detrás de una idea no aprendida de un alumno haya una limitación de tu parte. No todos los errores son de los alumnos.

- Los profesores nos equivocamos también. Ellos deben saberlo para comprender que el error es una fuente de realimentación básica del mundo moderno y que no existen los mundos perfectos.

- Para el alumno, el aula debe ser su "lugar seguro", en donde le garantices una total capacidad para investigar, equivocarse y aprender aún a pesar de los errores.

Limitaciones de la virtualización de clases

- El común de la gente cree que hay especialidades que no pueden virtualizarse.

- He seguido atentamente la evolución de la educación a distancia como protagonista en los roles de alumno y profesor desde hace más de 20 años.

- Hoy en día no hay límites para la virtualización de especialidades de ningún tipo.

- La tecnología ha evolucionado y a través de técnicas tan simples como el PDF y el video o tan complejas como la simulación 3D, la realidad virtual y la realidad aumentada, es posible enseñar cualquier cosa.

- La tecnología del Diseño Gráfico, la Comunicación Personal y Visual y el Software Educativo han seguido derroteros parecidos y han evolucionado a tal punto que no hay limitaciones para el profesor virtual. Todo depende de la imaginación, del conocimiento y del tiempo disponible del docente.

- Hay numerosos campus de enseñanza virtual que brindan formación en áreas tan tan increíbles como Mecanica del Automotor, por darte un mínimo ejemplo. Alli los mecánicos pueden entrenarse y sin presencia real, adquirir los conocimientos necesarios para trabajar en su propio taller.

- El problema es que algunas de las tecnologías necesarias para producir material de calidad es muy cara.

- Pero puedo asegurarte que hoy en día, todas las especialidades pueden virtualizar una gran parte de contenidos sin ninguna limitación pedagógica. algunas pueden virtualizarse en un 100%. Otras, en un porcentaje menor porque requieren de instancias presenciales.

- Pero puedo asegurarte que las especialidades técnicas pueden virtualizarse (casi todas) en una porcentaje que a veces supera el 60%.

- La experiencia del docente en virtualización de clases

Y llegamos al último punto de este artículo. Pero este punto es "crucial"

No importa cuán tecnificada esté la enseñanza virtual. Hay muchísimos campus MOOC y si investigas un poco te preguntarás: "....si hay tanto conocimiento disponible libre y gratuito en internet ¿por qué hay tan pocos alumnos que completan la formación en los campus gratuitos de las universidades más prestigiosas del mundo?..."

La respuesta es simple: en una actividad intrínsecamente humana como es el aprendizaje, es el docente el que hace la diferencia entre "conocimiento libre" y la "experiencia de aprender".

El éxito de un curso virtual no depende de la tecnología. Depende del docente.

Capacítate en tecnología, domina los medios, llena de contenidos las aulas y no tendrás éxito con tus alumnos.

Pero si vuelves a tus fuentes y además del conocimiento, te acuerdas de transmitir ideas y valores, tus alumnos te seguirán.

El verdadero desafío del aula virtual no es la técnica. A ésa cualquiera puede tenerla.

A través de la técnica, no todos pueden ser docentes.

PARTE 2

EL PROFESOR 3.0

Construyendo el Futuro para tus Estudiantes

En esta sección nos sumergiremos en el emocionante desafío de ser un educador visionario en el siglo XXI. Exploraremos el papel fundamental del profesor moderno en la construcción de estudiantes preparados para afrontar los retos y oportunidades del nuevo milenio.

Esta sección busca proporcionar a los educadores herramientas para cultivar habilidades críticas en sus estudiantes que les permitirán enfrentar coon éxito un mundo laboral en constante cambio. Te invito a que nos preparemos juntos para asumir el desafío de guiar a nuestros estudiantes hacia un futuro lleno de posibilidades y éxitos.

- ✓ La enseñanza de la reparación tecnica
- ✓ Capacidades y Competencias en las Clases Técnicas
- ✓ Habilidades Blandas en Educación
- ✓ Nuevas habilidades digitales
- ✓ ¿Qué aporta el pensamiento computacional?
- ✓ Aprender a aprender y la famosa pirámide del aprendizaje

- ✓ Retroalimentación formativa y rubricas
- ✓ La IA como herramienta del profesor
- ✓ Organización pedagógica de una clase técnica

LA ENSEÑANZA DE LA REPARACIÓN TÉCNICA

Antiguamente los reparadores de computadoras estudiábamos a las PCs analizando componente por componente y tratando de memorizar los problemas individuales de cada uno de ellos. El paradigma que sostenía ese tipo de aprendizaje, era que en general el técnico reparador intervenía cuando se producía una falla de hardware y la modularidad de la PC permitía un reemplazo del componente que fallaba por uno que funcionara correctamente y allí finalizaba la intervención técnica.

Tal era la mentalidad de los inicios de la reparación técnica, por la década de 1980, es decir, hace unos 30 años atrás. En muchos institutos y aún muchos técnicos siguen enseñando el oficio de reparar computadoras de esa manera. No es un mal modo de aprender reparación, pero requiere por parte de los aprendices una dedicación intensa al estudio de la teoría de funcionamiento de los componentes y por otra parte un análisis memorístico intenso que lleva a necesitar para el desempeño profesional diario del técnico un saber enciclopédico que los aprendices no pueden mantener.

Este tipo de análisis es altamente complejo para el técnico y depende casi exclusivamente de la memoria. Si falla algún recuerdo, si hay algún hecho concreto que no se sabe por falta de estudio o porque el técnico no actualizó sus conocimientos, el diagnóstico falla.

En la antigüedad el técnico reparaba principalmente hardware. En la actualidad trabaja principalmente con problemas de software e incompatibilidades, que absorben un gran porcentaje del espectro de su trabajo.

Bajo este aspecto, continuar enseñando reparación de computadoras de la manera clásica es formar técnicos que tienen muy pocas herramientas de análisis y que están mal preparados para enfrentar los nuevos retos del diagnóstico moderno.

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS EN LAS CLASES TÉCNICAS

En este artículo abordo la integración de los conceptos pedagógicos de capacidad y competencia en la planificación de las clases técnicas. Se examinan las diferencias entre ambos conceptos y se proporcionan ejemplos para ilustrar su aplicación en el contexto educativo. Además, presento una guía clara sobre cómo planificar de manera efectiva una clase técnica centrada en el desarrollo de capacidades y competencias de nuestros estudiantes.

Aprendizaje Activo

La educación contemporánea busca ir más allá de la mera transmisión de conocimientos, enfocándose en el desarrollo integral de los estudiantes. Una de las metas de los modelos pedagógicos de enseñanza más actuales, hace énfasis en lograr que abandonen el rol pasivo que la educación clásica les proponía por un modelo más participativo e interactivo.

La idea es que los estudiantes se involucren en su propia formación a través de la búsqueda activa de fuentes de conocimiento, la comparación de los datos obtenidos a partir de esas fuente, la visualización de perspectivas diferentes provistas por voces alternativas a la del profesor del aula y a colaborar con sus compañeros para lograr todos estos objetivos en conjunto.

Esta es la idea planteada por el aprendizaje activo, que puede ser implementado a través de diferentes modalidades como lo son el aprendizaje basado en proyectos y la educación stem.

Existen diversas formas de implementar el aprendizaje activo, y algunas de ellas son:

- Aprendizaje STEM: es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

- Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): es una metodología de aprendizaje en la que se orienta a los estudiantes a buscar posibles soluciones sobre una determinada problemática a partir de proyectos.

- Aprendizaje Cooperativo: Los estudiantes trabajan en grupos pequeños para lograr metas comunes. Este enfoque fomenta la colaboración, la comunicación y el desarrollo de habilidades sociales.

- Aprendizaje Basado en Problemas (ABP): Similar al aprendizaje basado en proyectos, el ABP se centra en la resolución de problemas reales o escenarios prácticos que involucran la aplicación de conocimientos y habilidades.

- Aprendizaje Basado en Investigación: Los estudiantes asumen un papel activo en la búsqueda de información, análisis de datos y síntesis de conocimientos a través de la investigación. Esto puede implicar proyectos de investigación individuales o grupales.

- Aprendizaje Basado en Juegos (Gamificación): Se integran elementos de juegos y actividades lúdicas en el proceso de aprendizaje para aumentar la participación, la motivación y el compromiso de los estudiantes.

- Estudios de Caso (Clínica): Los estudiantes analizan situaciones del mundo real o casos específicos, aplicando conceptos teóricos a situaciones prácticas. Esto promueve el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

- Aprendizaje Reflexivo: Los estudiantes reflexionan sobre sus propias experiencias de aprendizaje, identifican áreas de crecimiento y establecen conexiones entre lo que están aprendiendo y su vida cotidiana.

- Simulaciones y Juegos de Rol: Los estudiantes participan en situaciones simuladas que imitan la realidad, lo que les permite aplicar sus conocimientos en un entorno controlado y práctico.

- Aprendizaje por Descubrimiento: Se anima a los estudiantes a descubrir conceptos por sí mismos a través de la exploración guiada y la resolución de problemas, en lugar de recibir información de manera pasiva.

- Aprendizaje Service-Learning: Los estudiantes participan en proyectos de servicio a la comunidad que están relacionados con el contenido curricular, brindándoles la oportunidad de aplicar lo que han aprendido en un contexto práctico y contribuir al bienestar de la comunidad.

Estas son solo algunas de las muchas formas en que se puede implementar el aprendizaje activo. La clave es involucrar a los estudiantes de manera activa en su propio proceso de aprendizaje, fomentando la participación, la exploración y la aplicación práctica de conocimientos.

Todos estos estilos o modalidades tienen varios objetivos secundarios además de la obtención de saberes y elaboración de conocimientos como lo son el trabajo en equipo, la proactividad, la generación de pensamiento crítico, la organización y administración del tiempo y la creación de hábitos de estudio y formación contínuas. Muchas de estas aptitudes y habilidades no son otra cosa que habilidades blandas (articulo habilidades blandas 1) (articulo habilidades blandas 2).

En este contexto, los conceptos de capacidad y competencia emergen como elementos fundamentales en la pedagogía moderna. Y aquí es donde viene el problema: pocos talleristas, maestros y profesores tienen en claro estos conceptos. Y por ese motivo hay tantos errores en notas de opinión.

He leído notas de profesores de carrera en las que se expresan conceptos erróneos de esto tan importante que hace al proceso de enseñanza y aprendizaje. Se imagina que si usted no los tiene claros, poco es lo que les podrá aportar a sus alumnos.

Analicemos pues, estos conceptos en profundidad para entenderlos desde el punto de vista práctico:

¿Qué es una capacidad?

Capacidad se refiere a la habilidad inherente de un individuo para realizar una tarea o actividad específica.

Parece simple ¿verdad? Pues no lo es. Observe el grafico de CAPACIDAD que se adjunta a esta nota.

Por ejemplo, la capacidad de análisis crítico implica la habilidad para evaluar información de manera reflexiva y llegar a conclusiones fundamentadas.

Ya se está complicando ¿verdad? Cuando usted en el taller enseña un procedimiento, en realidad está enseñando un proceso complejo que incorpora algunas, varias o todas de estas cosas y otras más que no detallo para que vaya elaborando sus propias conclusiones:

- Le enseña a su estudiante a documentarse y obtener información mediante observaciones, a través de un interrogatorio o mediante procesos activos como mediciones con instrumentación o software

- Le enseña a su estudiante a evaluar y comparar esa información obtenida del caso que está analizando o del problema que debe corregir con este procedimiento. Estimula su juicio crítico preparándolo para la toma de decisiones.

- Le enseña habilidades para usar instrumentos, herramientas, procesos empíricos, y/o información detallada.

- Le brinda habilidades para lograr documentar su caso y complementar la información obtenida.

- Le enseña un conjunto de pasos a seguir (o procedimiento) mediante una secuencia correcta de pasos.

- etc

Pero a ese procedimiento usted le incorpora un conjunto de criterios para determinar si es el proceso adecuado para una o varias situaciones que ha ensayado previamente en el laboratorio. Es decir, está estimulando el juicio crítico (basado en conocimientos) de su estudiante.

Y probablemente al mismo tiempo le estimula para advertirle que ese procedimiento se puede usar para otros casos que probablemente no se tratarán en su materia o curso. Es decir: le advierte de antemano que ese procedimiento puede adaptarse a otros problemas.

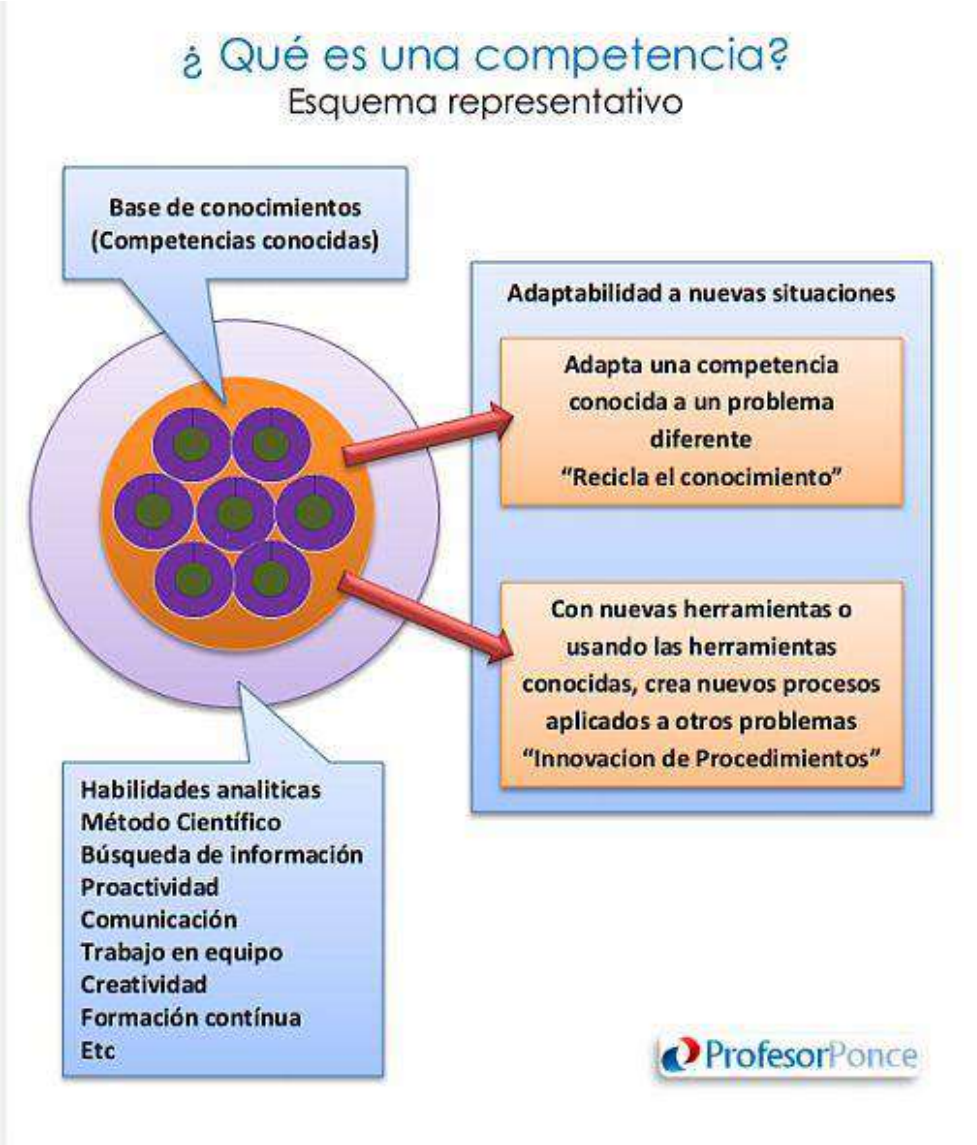
Todo esto alimenta el juicio crítico de su estudiante para estimular la toma de decisiones que determinará si ese procedimiento aprendido en el aula sirve para un caso determinado.

Colega: cada vez que usted enseña una capacidad, usted le está enseñando a su estudiante a trabajar con el método científico a resolver un problema en particular. Pero al mismo tiempo le dice: ojo que este conocimento es reciclable porque puede aplicarse en otros casos que (por falta de tiempo) no te enseñaré.

¿Qué es una competencia?

Competencia, por otro lado, va más allá de la capacidad porque implica hacer uso de una tarea o actividad específica pero integrando un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten usar esa habilidad específica para abordar situaciones más complejas que las aprendidas durante el cursado. ¡Vaya! Esto ya no es tan fácil ¿verdad?

Por ejemplo, la competencia en resolución de problemas implica la aplicación efectiva de diversas habilidades y conocimientos para resolver una situación particular.



Se lo explico en "modo técnico": Durante el cursado usted entrena a sus estudiantes para que vayan adquiriendo más y más capacidades. Esas capacidades generan la "Base de Conocimientos" que sus estudiantes necesitan para aprobar y salir al mercado laboral. Pero no se queda con eso. Al mismo tiempo genera diversas actividades que le permitirán

investigar de modo tal que estimula la búsqueda de información en diversas bases de conocimientos como libros, apuntes, otros colegas, internet, etc.

Estos proyectos de investigación no son otra cosa que Aprendizaje Basado en Proyectos.

Todo este conjunto de saberes basados en teoría, técnicas, analíticas, criterio, etc., le brindarán a su estudiante un conjunto de aptitudes tales como:

- Habilidades analíticas
- Aplicación del Método Científico Mejorado
- Capacidad de búsqueda de información
- Iniciativa y proactividad
- Comunicación con el equipo e intercambio de información
- Trabajo en equipo
- Creatividad e innovación
- Adquisición de habilidades para su formación continua
- Etc

En definitiva, le está dando un conjunto de hábitos y habilidades blandas que le darán la posibilidad de reciclar y renovar permanentemente el conocimiento que adquirió y de crear nuevos procedimientos a partir de lo que ya sabe. En definitiva, usted está construyendo un estudiante que tendrá:

- Una base de conocimientos
- Un conjunto de habilidades, aptitudes y destrezas
- Adaptabilidad a nuevas situaciones y entornos

Eso es justamente, colega mío, una competencia profesional.

Ejemplo:

Para ilustrar la diferencia entre capacidad y competencia, consideremos el campo de la informática. La capacidad para programar se centra en la habilidad técnica de escribir código, mientras que la competencia en desarrollo de software implica no solo programar, sino también comprender las necesidades del usuario, colaborar en equipo y saber resolver problemas de manera eficiente.

Planificando una Clases Técnica

La planificación de clases técnicas orientada a capacidades y competencias requiere un enfoque cuidadoso, pero en sí misma no trabajoso para un tallerista. Estoy seguro que el 90% de sus clases ya están basadas en capacidades y competencias.

Seguramente sólo necesita hacer algunos ajustes y definir más claramente algunos de sus objetivos.

De todos modos aquí le presento una guía paso a paso que pretende ayudarle a lograr esos objetivos claramente:

- Identificación de Capacidades y Competencias Relevantes: Analice la currícula para identificar las capacidades clave que los estudiantes deben desarrollar (lo que debe aprender sí o si en su trayecto).

- Determine las competencias necesarias para aplicar esas capacidades en situaciones prácticas.

- Defina claramente sus Objetivos: Establezca objetivos de aprendizaje claros que reflejen el desarrollo de esas capacidades y competencias específicas.

- Diseñe Actividades Significativas orientadas: Cree actividades prácticas que fomenten el desarrollo de capacidades, incorporando elementos prácticos y contextualizados. Integre tareas que simulen situaciones del mundo real para promover competencias aplicadas. Incluye una base teórica mínima pero suficiente como para que aprendan claramente los criterios a emplear basados en conocimientos y habilidades previas.

- Evalúe Integralmente: Los puntos anteriores seguramente ya los está haciendo habitualmente. Pero la evaluación integral probablemente no. Diseñe métodos de evaluación que midan tanto las capacidades individuales como la aplicación integrada de competencias. Una forma práctica en los talleres es el seguimiento personalizado. Intente crear una escala para cada habilidad. Si lo desea, puede utilice rúbricas para proporcionar retroalimentación detallada y específica. Le doy un ejemplo de una cartilla de seguimiento en donde se emplea 4 estrellas para reflejar el progreso de un estudiante:

Seguimiento de estudiante
Capacidades y Competencias

José Alberto XXXXXX		
Conocimiento previo	*	0,25
Interroga bien al cliente	**	0,50
Capacidad de análisisde la situación	*	0,25
Aplicación de criterios	**	0,50
Búsqueda de información adicional	***	0,75
Iniciativa y Proactividad	-	0,00
Comunicación con el equipo	**	0,50
Coopera y ayuda a sus compañeros	***	0,75
Creatividad basada en conocimientos	**	0,50
Busca nuevas fuentes de conocimiento	***	0,75
	Esperado 10 puntos	4,75

Se evalúa:

Conocimiento previo >> ¿Estudia? ¿Va al día con la materia?
Aplicación de criterios >> ¿Aplica Método Científico?
Capacidad de análisisde la situación >> Emplea criterio analítico?
Búsqueda de información adicional >> ¿Se documento bien antes de empezar?
Creatividad basada en conocimientos >> Adaptabilidad a nuevas situaciones
Busca nuevas fuentes de conocimiento >> ¿Tiene tendencia a la formación contínua?

ProfesorPonce

- Fomente de la Colaboración: Incluya actividades que fomenten la colaboración, replicando entornos profesionales donde se requiere trabajo en equipo para lograr objetivos comunes. Buscar en internet con el celular o en las computadoras del taller y que comparen los resultados de lo encontrado es una buena forma de incentivar el trabajo en equipo

- Adaptación Continua: Esté preparado para ajustar la planificación según las necesidades y el progreso de los estudiantes, permitiendo una adaptación continua. Yo usa una técnica infalible: los primeros minutos de una clase pregunto por las dudas que tengan o los incentivo a compartir noticias nuevas que haya escuchado para ser discutidas en clase o les pregunto si en sus talleres han tenido alguna dificultad y como la resolvieron.

La integración efectiva de capacidades y competencias en la planificación de clases técnicas enriquece la experiencia educativa, preparando a los estudiantes para enfrentar desafíos del mundo real. Al hacerlo, su aula se potenciará al ser convertida en un laboratorio que permitirá el desarrollo integral de sus estudiantes y les preparará para una vida laboral larga y adaptable al mercado, cualquiera sea éste con el transcurrir de los años. Recuerde que en el taller está formando algunos profesionales que deben mantener vigencia laboral por al menos 30 años.

Este enfoque pedagógico no solo forma profesionales técnicamente competentes, sino individuos con la capacidad de aplicar sus conocimientos de manera significativa en diversas situaciones.

- Otro enfoque de capacidades y competencias

HABILIDADES BLANDAS EN EDUCACIÓN

Las habilidades blandas son aquellas cualidades que le permiten a las personas relacionarse y comunicarse de manera efectiva con los demás. En el caso de los profesores técnicos, estas habilidades son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo, productivo y motivador. Sirven para preparar a los estudiantes a incursionar con éxito en el mundo laboral.

Algunas de las habilidades blandas que considero más importantes para un profesor técnico, son las siguientes:

- Comunicación eficaz: Los profesores técnicos deben ser capaces de comunicar información técnica de manera clara y concisa. Y eso se consigue con el dominio de la materia que dictas. Los profesores debemos ser capaces de escuchar y comprender las necesidades de nuestros estudiantes.

- Trabajo en equipo: Los profesores técnicos solemos trabajar con otros educadores, administradores y profesionales del sector. Es importante que seamos capaces de colaborar de manera efectiva para lograr objetivos comunes.

- Liderazgo: Los profesores debemos guiar y motivar a los estudiantes para que alcancen su máximo potencial. Es importante enseñar que el camino del éxito está lleno de fracasos que nos ayudan a encontrar el camino correcto.

- Gestión del tiempo: Los profesores solemos tener muchas responsabilidades, por lo que es importante saber gestionar el tiempo de manera efectiva.

- Adaptabilidad: Nuestros mundos laboral y educativo están en constante cambio, sobre todo por la realimentación constante de as necesidades del mercado del trabajo que deben ser satisfechas mediante la capacitación de habilidades técnicas. Los profesores debemos ser capaces de adaptarnos a nuevas situaciones.

Otras habilidades blandas que pueden ser importantes para los profesores técnicos incluyen:

- Inteligencia emocional: Los profesores debemos ser capaces de comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los estudiantes. Esta habilidad en realidad, es requerida para la vida misma.

- Resolución de problemas: Los profesores técnicos debemos ser capaces de identificar y resolver problemas de manera eficaz.

- Pensamiento crítico: Los educadores en general deben ser capaces de analizar información y tomar decisiones informadas. Y transmitir esas habilidades a sus estudiantes.

- Creatividad: Los profesores debemos ser capaces de "pensar fuera de los límites" y encontrar nuevas soluciones nuevas a los problemas viejos.

Las habilidades blandas se desarrollan a través de la formación, la práctica y la reflexión. Hay muchos recursos disponibles que ayudan a los profesores a mejorar sus habilidades blandas, como cursos, talleres y programas de mentoría.

- La comunicación eficaz puede ayudar a los profesores a explicar conceptos técnicos de manera clara y concisa.
- El trabajo en equipo puede ayudar a colaborar con otros para desarrollar proyectos y actividades educativas.
- El liderazgo ayuda a los profesores a guiar a los estudiantes hacia el éxito.
- La gestión del tiempo ayuda a planificar y organizar su enseñanza.
- La adaptabilidad ayuda a responder a los cambios en el plan de estudios o en el entorno de aprendizaje.

Estas habilidades blandas que menciono son cada vez más importantes para los profesores técnicos. Nos ayudan a estar mejor preparados para tener éxito en nuestros objetivos de carrera y para ayudar a nuestros estudiantes para el hiperactivo y complicado mundo laboral actual.

Las habilidades blandas son todas aquellas habilidades "no técnicas" que son importantes para el éxito de las personas en el mundo laboral y personal. Estas habilidades incluyen la proactividad, la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.

En general, si uno presta atención a las opiniones de colegas, cuando recorremos foros educativos, al buscar notas periodísticas, podemos apreciar que los profesores en general mostramos un creciente interés y reconocimiento de la importancia de las habilidades blandas en el mundo laboral y personal.

En los últimos años de carrera, justo antes del egreso de los estudiantes y antes de su incorporación al mundo del trabajo, muchos profesores tratamos de incorporar actividades y proyectos que fomenten el desarrollo de estas habilidades. Pero no deja de ser una motivación casi estrictamente personal porque no hay exigencias académicas al respecto. Más bien son "recomendaciones".

Hay varias razones por las que los programas académicos actuales no incluyen específicamente la transmisión de habilidades blandas.

Una razón es que las habilidades blandas son difíciles de medir. A diferencia de las habilidades técnicas, que se pueden evaluar mediante exámenes o pruebas objetivas, las habilidades blandas son más subjetivas y requieren una evaluación más compleja. Esto puede terminar impidiendo que se desarrollen programas de estudio que se centren en las habilidades blandas.

En muchos países, especialmente los subdesarrollados, los programas de estudio están envejecidos y cuentan con una gran cantidad de temas que podrían ser eliminados fácilmente sin afectar la calidad de los contenidos técnicos requeridos por los egresados.

Esta adecuación de contenidos, en términos generales, tiene una prioridad relevante en los países cuyos adelantos tecnológicos van de la mano con programas formativos de calidad y que evitan las carreras maratónicas que insumen 5, 6 o 7 años a los estudiantes.

¿Es la cantidad de años de una carrera indicio de calidad de contenidos? Creo que absolutamente no. En un mundo que avanza a pasos agigantados, someter a un plan de estudios de más de 4 años a los estudiantes es permitir el egreso de los mismos al mundo laboral con conocimientos envejecidos, en algunos casos, obsoletos y definitivamente insuficientes.

Lo podemos ver con el auge de los post-títulos, las especializaciones, los masters y en el área técnica sobre todo, con los boot camps y las famosas certificaciones tecnológicas.

De alguna manera las habilidades blandas a menudo se han considerado menos importantes que las habilidades técnicas. Sobre todo en los ambientes políticos, en donde la mediocridad y la obsecuencia reinan y la

incompetencia parece ser la condición primaria para terminar detentando un cargo cargo político como ministro o subsecretario.

Es cierto que en el pasado, el éxito en el mundo laboral se basaba en gran medida en las habilidades técnicas. Sin embargo, en el mundo actual, las habilidades blandas son cada vez más importantes para el éxito en el trabajo.

En algunos países el desfasaje entre los contenidos formativos y el mundo laboral se hace tan evidente que las notas universitarias son consideradas un indicio de la capacidad de aprendizaje del postulante. Y son las propias empresas las que priorizan la formación del postulante, asumiendo la responsabilidad de capacitar al recién ingresado.

Los centros de formación laboral, profesional y las casas de estudio deberían comenzar a jerarquizar el desarrollo de habilidades blandas por varias razones:

La acumulación de tecnologías asociadas en algunas áreas laborales hace imposible en la práctica tener profesionales capacitados especialmente en cada una de ellas. El surgimiento del trabajo colaborativo ha llegado para quedarse, sobre todo en empresas tecnológicas. Y esta colaboración requiere que las personas puedan comunicarse y trabajar eficazmente con sus pares.

Las habilidades blandas son importantes para el desarrollo personal al ayudar a los trabajadores a establecer relaciones positivas, resolver problemas y alcanzar sus objetivos.

A diferencia de algunos tipos de conocimiento técnico, las habilidades blandas son transferibles y pueden ser aplicadas en una amplia gama de situaciones. Esto significa que pueden ser utilizadas en diferentes entornos y puestos de trabajo.

El desarrollo de habilidades blandas es una inversión en el futuro de nuestros estudiantes. Al centrarse en su desarrollo, los profesores podemos contribuir con ellos y ayudarles en su preparación para ser resilientes en un mundo laboral y tecnológicamente más exigente que en el siglo pasado.

NUEVAS HABILIDADES DIGITALES

Jira es una plataforma de software desarrollada por Atlassian que se utiliza para la gestión de proyectos y el seguimiento de problemas o incidencias (conocido como "issue tracking"). Originalmente, Jira fue diseñada para apoyar procesos ágiles de desarrollo de software, pero con el tiempo ha evolucionado y se ha adaptado para su uso en una variedad de contextos y tipos de proyectos.

Las principales funcionalidades de Jira incluyen:

- Gestión de Proyectos: Permite la creación y gestión de proyectos, con la posibilidad de personalizar configuraciones según las necesidades específicas de cada proyecto.

- Seguimiento de Problemas o Incidencias (Issue Tracking): Proporciona una plataforma para el seguimiento de problemas, tareas, errores y otras unidades de trabajo, conocidas como "issues". Cada issue tiene un estado y puede asignarse a un miembro del equipo.

- Flujos de Trabajo Personalizables: Permite la creación de flujos de trabajo personalizables que reflejen los procesos específicos de trabajo del equipo, como los flujos ágiles de Scrum o Kanban.

- Planificación y Priorización: Facilita la planificación y la priorización de tareas a través de la creación de sprints (en el caso de Scrum) o listas de tareas (en el caso de Kanban).

- Informes y Paneles de Control: Ofrece herramientas de generación de informes que permiten el seguimiento del progreso del proyecto, la productividad del equipo y otros indicadores clave de rendimiento. Además, se pueden crear paneles de control personalizados.

- Integración con Herramientas de Desarrollo: Se integra con otras herramientas de desarrollo como Bitbucket, Confluence y diversas herramientas de integración continua, lo que facilita la colaboración y la gestión del ciclo de vida del desarrollo de software.

- Personalización y Extensiones: Permite la personalización de campos, flujos de trabajo y otros aspectos para adaptarse a las necesidades específicas de cada equipo. También cuenta con un amplio ecosistema de complementos y extensiones que amplían sus funcionalidades.

En resumen, Jira es una herramienta versátil que se utiliza en equipos de desarrollo de software y en otros contextos empresariales para facilitar la colaboración, la gestión de proyectos y el seguimiento de tareas.

Su flexibilidad y capacidad de adaptación han contribuido a su popularidad en una variedad de industrias.

Xray es un complemento (plugin o add-on) para Jira. Xray se utiliza específicamente para gestionar y realizar pruebas en el contexto de proyectos de desarrollo de software.

Las características principales de Xray incluyen:

- Gestión de Pruebas: Xray permite la creación y gestión de casos de prueba directamente dentro de Jira. Puede organizar sus

pruebas en suites y planes de prueba, lo que facilita la planificación y ejecución de pruebas en el ciclo de vida del desarrollo.

- Rastreo de Requisitos: Permite vincular casos de prueba con requisitos y otros elementos del proyecto, ayudando a asegurar que cada funcionalidad esté respaldada por casos de prueba.

- Ejecución de Pruebas: Xray ofrece funciones para ejecutar pruebas manualmente y también es compatible con la ejecución automatizada de pruebas. Puedes registrar los resultados de las pruebas directamente en Jira.

- Integración con Herramientas de Desarrollo: Xray se integra con herramientas de desarrollo y CI/CD (Integración Continua/Despliegue Continuo), lo que facilita la incorporación de pruebas en los flujos de trabajo de desarrollo.

- Reportes y Métricas: Proporciona informes y métricas sobre la cobertura de pruebas, la calidad del software y otros indicadores clave de rendimiento.

Las características específicas de Jira y Xray pueden haber cambiado desde mi última visita s sus sitios. Tenga en cuenta que son softwares en constante desarrollo y actualización. Para obtener la información más reciente y detallada sobre las capacidades de estas aplicaciones, le recomendaría visitar el sitio web oficial de Jira y Xray o consultar la documentación de Atlassian.

Lecturas MUY recomendadas

- MiniDiccionario de términos
- Jira software
- XRay plug-in

Instructivos breves

- Paso a Paso de un proyecto SCRUM en JIRA (Video 30m)
- ¿Qué es un "Gestor de incidencia"?: Jira y XRay (Video 30m)
- Gestionar Casos de Prueba en JIRA con ZEPHYR

VideoCurso Rapidísimo de Jira de ProfesorPonce

- Video Jira: Crear Proyecto en Jira (4m)
- Video Jira: Agregar usuarios y permisos en Jira (4m)
- Video Jira: Anexar aplicación XRay a Jira (4m)
- Video: Jira: Cómo crear una Epica, una Historia de Usuario y una Precondición (16m)
- Video Jira: Cómo crear un Test (o Caso de Prueba) (9m)
- Video: Jira: Cómo crear un Set Test (o Conjunto de Casos de Prueba) (7m)

¿QUÉ APORTA EL PENSAMIENTO COMPUTACIONAL?

El pensamiento computacional es un conjunto de habilidades cognitivas que permiten resolver problemas de manera creativa y eficiente. Estas habilidades se pueden aplicar a cualquier área del conocimiento, y su desarrollo es fundamental para el éxito en el mundo actual.

Las principales habilidades que aporta el pensamiento computacional son:

- Resolución de problemas: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a identificar problemas, analizarlos y desarrollar soluciones creativas.
- Pensamiento algorítmico: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a organizar y secuenciar pasos para resolver un problema.
- Abstracción: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a identificar las partes esenciales de un problema y a ignorar los detalles irrelevantes.
- Reconocimiento de patrones: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a identificar patrones en datos y a utilizarlos para tomar decisiones.
- Comunicación: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a comunicar sus ideas de manera clara y concisa.

Como puede ver, estas habilidades son importantes no sólo para los futuros programadores, sino para cualquier persona que quiera desarro-

llar su actividad a través de la capacidad de decisión independiente, proactividad, innovación y aprendizaje permanente.

Adicionalmente, el desarrollo del pensamiento computacional en las escuelas es importante por las siguientes razones:

- Prepara a los estudiantes para el mundo laboral: El pensamiento computacional es una habilidad esencial para los trabajos del futuro.
- Mejora el rendimiento académico: El pensamiento computacional ayuda a los estudiantes a mejorar su comprensión de otras materias.
- Favorece el pensamiento crítico: El pensamiento computacional enseña a los estudiantes a pensar de manera lógica y creativa.
- Desarrolla la creatividad: El pensamiento computacional estimula la imaginación y la capacidad de resolver problemas de manera original.

Algunas estrategias para desarrollar el pensamiento computacional en la escuela pueden ser:

- Incorporar actividades de pensamiento computacional en las diferentes asignaturas.
- Utilizar herramientas y recursos digitales que promuevan el pensamiento computacional.
- Ofrecer formación a los docentes sobre pensamiento computacional.

El desarrollo del pensamiento computacional es una inversión en el futuro de los estudiantes. Al enseñarles estas habilidades, los estamos preparando para el mundo laboral y para ser ciudadanos más críticos y creativos.

APRENDER A APRENDER Y LA FAMOSA PIRAMIDE DEL APRENDIZAJE

La necesidad de una evolución educativa a nivel mundial se argumenta desde varios puntos de vista, teniendo en cuenta que el mundo experimenta cambios rápidos en la economía y la tecnología.

Las habilidades requeridas para un mercado laboral cada vez más exigente están evolucionando y la educación debe adaptarse para equipar a los estudiantes con habilidades relevantes para el siglo XXI, incorporar pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad y habilidades tecnológicas.

Introducción

Todos los educadores sabemos que los planes educativos intra áulicos, institucionales, regionales, nacionales, así como las carreras terciarias y universitarias necesitan urgentemente un rejuvenecimiento.

Los altos índices de abandono en diversos niveles educativos, el nivel de "arrepentimiento" de los egresados de algunas especialidades y la tasa de ausentismo universitario a clases que se eleva constantemente nos lo está haciendo saber.

Si eres un educador ciego... pues simplemente sal de tu burbuja y date cuenta. Todas las señales lo están advirtiendo.

Se hace necesario pues, un sustancial cambio educativo que contemple:

- Los cambios del mercado laboral que requieren que la educación equipe a los estudiantes con habilidades relevantes para el siglo XXI

- Una evolución educativa que garantice una educación de calidad para todos, independientemente de su origen socioeconómico, género, raza o ubicación geográfica.

- Preparar a los estudiantes para una participación efectiva en una sociedad diversa y globalizada.

- Una evolución en los métodos de enseñanza que tengan en cuenta los estilos de aprendizaje individuales mientras se utilizan métodos de enseñanza innovadores y tecnologías educativas.

- Buscar cambiar el enfoque tradicional para alentar la curiosidad, el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas.

- En lo personal me gusta pensar que estamos a las puertas de la ansiada revolución educativa. Y que los cambios nunca vienen de la política, sino de las aulas.

"Aprender a aprender" es un concepto que se ha puesto en boga en los últimos años y puede ser el motor del cambio educativo que los profesores como tú y yo ansiamos iniciar para responder a las necesidades de nuestros estudiantes. Necesidades que muchas veces las autoridades educativas y políticas mencionan sólo para "estar en onda", pero que en realidad no lideran. Y nunca lo harán.

En educación siempre los cambios vinieron desde "dentro" del sistema. Es decir, vienen de ti y de mi. Vienen de las maestras de aula y de los profesores. Nunca vienen de la política ni de los directores. Somos tu y yo, colega, los que promovemos los cambios y presionamos a la jerarquía para que despierte de su letargo.

Como sabrás, "aprender a aprender" se refiere a la capacidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos o competencias de manera efectiva y eficiente. Es un enfoque en el proceso de aprendizaje mismo, destacando estrategias y habilidades que permiten a una persona conocer en una nueva dimensión a una materia o una especialidad.

Algunos aspectos clave de aprender a aprender incluyen:

- La capacidad de entender cómo aprendemos para conocer nuestras propias fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje. Y ser capaces de regular y controlar nuestro propio avance en la adquisición de saberes, capacidades y competencias.

- Desarrollar la habilidad de tomar la iniciativa en la adquisición de conocimientos y desarrollar la motivación intrínseca para aprender.

- Ser capaz de cambiar la estrategia de estudio cuando no estamos aprendiendo y experimentar con diferentes modelos y métodos de aprendizaje.

- Saber cómo organizar la información, establecer metas y prioridades, y crear un plan de estudio efectivo.

- Desarrollar la capacidad de abordar desafíos y superar obstáculos en el proceso de aprendizaje.

Aprender a aprender no solo implica la absorción pasiva de información, sino la capacidad de reflexionar sobre el proceso, adaptarse a diferentes situaciones y ser proactivo en la búsqueda y adquisición de los conocimientos que buscamos.

Este enfoque debe ser aprendido por nuestros estudiantes si queremos crear profesionales que sepan adaptarse a un mundo que cambia rápi-

damente. Y en donde la capacidad de aprender de manera continua es esencial.

Muchos docentes vemos "enfoques profesionales" que intentan explicar de modo disruptivo e innovador el proceso de aprendizaje. Uno de estos enfoques novedosos hace referencia a las famosas "pirámides".

Pirámide de Glasser

El término "Pirámide de Glasser" se refiere comúnmente al modelo educativo propuesto por el psiquiatra y psicólogo estadounidense William Glasser (1925-2013).

Este enfoque educativo se centra en el concepto de las necesidades humanas básicas y cómo estas influyen en el aprendizaje y el comportamiento.

El modelo de la pirámide de Glasser destaca cinco necesidades fundamentales que son cruciales para el bienestar y el éxito de los estudiantes. Estas necesidades son:

- Survival (Supervivencia): La base de la pirámide representa la necesidad más básica: la supervivencia. Incluye elementos como la alimentación, el sueño, la seguridad física y otros factores que afectan directamente la supervivencia física.
- Belonging (Pertenencia): La segunda capa se refiere a la necesidad de pertenencia y conexión social. Los individuos buscan relaciones significativas, amistades y una sensación de conexión con otros.
- Power (Poder): Esta capa representa la necesidad de tener control y poder en la vida. No se trata solo de tener control sobre otros, sino de tener un sentido de autonomía y capacidad para tomar decisiones que afectan la propia vida.
- Freedom (Libertad): La libertad, en el contexto de la pirámide de Glasser, no se refiere simplemente a la ausencia de restricciones externas, sino a la capacidad de actuar de acuerdo con las propias elecciones y valores.
- Fun (Diversión): En la cima de la pirámide se encuentra la necesidad de diversión y disfrute en la vida.

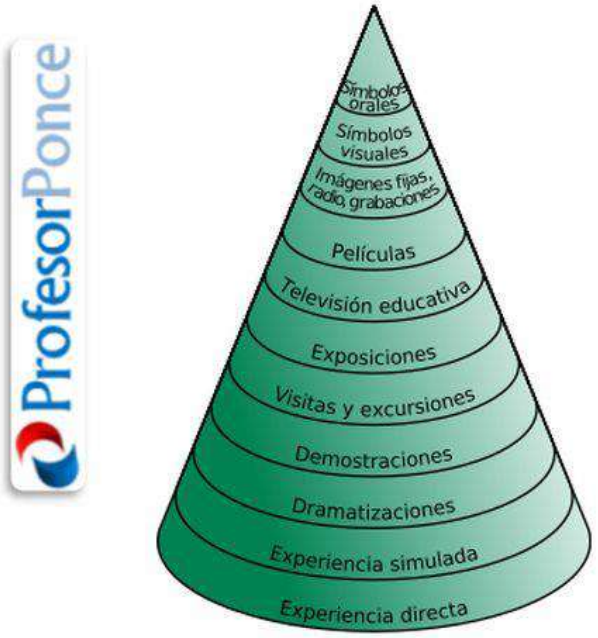
Según el enfoque de Glasser, se sostiene que el aprendizaje es más efectivo cuando se aborda de una manera que sea atractiva y divertida para los estudiantes.

El modelo de la pirámide de Glasser destaca la importancia de abordar estas necesidades en el entorno educativo para promover un aprendizaje más efectivo y satisfactorio. Glasser también desarrolló la Teoría de la Elección, que sostiene que todos los comportamientos son intentos de satisfacer estas necesidades básicas.

Pirámide del aprendizaje

La "pirámide del aprendizaje" no es un concepto único y específico; de hecho, hay varias interpretaciones y representaciones de este concepto. Sin embargo, una de las interpretaciones más conocidas y difundidas es la "Pirámide del Aprendizaje" que se le atribuye erróneamente al educador estadounidense Edgar Dale (1900-1985).

En realidad Dale hizo diversas contribuciones a la instrucción visual y auditiva, incluyendo una Metodología para analizar el contenido de las películas y desarrolló un gráfico ilustrativo llamado
"Cono de la experiencia" que representa la profundidad del aprendizaje logrado con la ayuda de diversos medios.



Cono de la experiencia de Edgar Dale

En 1967, un empleado de la Mobil Oil Company publicó una versión del Cono de la experiencia añadiendo cifras sin sustento científico, implicando afirmaciones no comprobadas que dicen por ejemplo que "el 90% de lo que aprendemos permanece en la memoria cuando enseñamos".

Todas estas referencias son falsas y no tienen ninguna base. Edgar Dale nunca añadió cifras a su Cono, y de hecho llegó a afirmar que la representación del Cono de la experiencia debía ser siempre tomada con mucha precaución.

La "Pirámide del Aprendizaje de Dale" (sic) visualiza la retención de información según el método de enseñanza utilizado. La estructura de la pirámide, de abajo hacia arriba, representa diferentes formas de aprendizaje y la tasa de retención asociada.

Aquí está la versión típica de la Pirámide del Aprendizaje que se le atribuye ERRONEAMENTE a Dale:

- Lectura: 10% de retención.
- Escucha: 20% de retención.
- Visualización: 30% de retención.
- Demostración: 50% de retención.
- Discusión grupal: 70% de retención.
- Práctica activa: 75% de retención.
- Enseñanza a otros: 90% de retención.

Falsa pirámide de aprendizaje atribuída erróneamente a Glasser o Dale

Es importante señalar que estas cifras citadas son INVENTADAS y pueden variar según la persona y las circunstancias específicas en que se presenta esa pirámide. Es por eso que la validez de esta pirámide siempre ha sido cuestionada, ya que Edgar Dale nunca proporcionó cifras para respaldar ninguna pirámide.

Lamentablemente vivimos en una época en donde NADIE, ni siquiera algunos pedagogos validan la información antes de proporcionar "evidencia científica comprobable". Nunca nadie comprueba la "comprobación científicamente probada" (broma). Vale decir, que hasta los que nos deben enseñar a "aprender a aprender" pueden enseñarnos mal.

Es por eso que hoy en día en donde hay tanta información dando vueltas, hay que documentarse, generar criterios de verificación y sobre todo, comprobar toda la información.

De todos modos, la idea principal detrás de la Pirámide del Aprendizaje es destacar la importancia de la participación activa y práctica en el proceso de aprendizaje. Que no es otra cosa que un Aprendizaje basado en proyectos o la aplicación práctica de un método científico comprobado dentro de su aula.

Según este "modelo", la retención tiende a ser más efectiva cuando los estudiantes están involucrados activamente en el aprendizaje, ya sea a través de la práctica, la enseñanza a otros o la participación en discusiones grupales. (Eso sí "está comprobado").

Aunque la falsa "Pirámide de Dale" o la falsa "Pirámide de Glass" han sido ampliamente compartidas y utilizadas en el ámbito educativo, muchos críticos señalan que las cifras específicas carecen de evidencia empírica y deben interpretarse siempre con extrema cautela.

A pesar de este blooper universal que es la falsa pirámide, y el mal ejemplo que deja del concepto de "aprender a aprender", la idea central de que la participación activa es fundamental para el aprendizaje ha sido ampliamente aceptada y respaldada en la teoría y la práctica educativas.

LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA Y LAS RÚBRICAS

Un problema que tienen los expertos en pedagogía con respecto a los profesores técnicos es que no tienen "un cable a tierra" que los saque de la teoría y los lleve a la vida real para explicar sus principios al personal técnico, que viene de un mundo práctico y no de teoría, a través de formas sencillas adaptadas a al ser humano promedio. Les gusta hablar en jerga ininteligible.

Paradójicamente, es por la falta de pedagogía de las jornadas que los docentes "sufren" las mismas sin poder entender el sentido práctico de las mismas.

El otro defecto que tienen en modernidad, es renombrar todo para que suene "cool" y reasignar significados cuando sería más simple reconocer que lo que expresan en realidad son ideas que siempre han estado en la comunidad educativa pero que, como todo lo que deviene en constante evolución… cambia y se mejora.

Lo que ahora llaman retroalimentación formativa y antes era autoevaluación, no es otra cosa que un aspecto de la evaluación que hace foco en la necesidad de generar en el alumno una reflexión de sus aprendizajes prácticos para la vida diaria. Podríamos decir que también intenta que el estudiante visualice su avance al hacerle ver el estado actual de su nivel académico.

Vamos a entrar en el tema

Uno de los aspectos más analizados mundialmente de la crisis educativa actual (agravada por la pandemia) es que todos los sistemas educativos están reflexionando sobre el tipo de conocimiento que se les entrega a los estudiantes.

Dejando de lado todos los aspectos analíticos (para ser breve), se han llegado a estas conclusiones (hay muchas otras, pero me centro en estas):

- La escuela secundaria (así se llama en casi toda América Latina) o Preparatoria da conocimientos que no sirven para el mundo actual (analizado desde el punto de vista laboral). El problema es que los estudiantes lo saben y abandonan en masa los estudios secundarios. Los profes también lo saben, pero no tienen idea de cómo cambiar. Las autoridades lo saben, pero creen que la mejora de la calidad docente pasa por medidas no-populares como el incentivo docente, crear un sistema de premios por resultados o favorecer la carrera de los que estudian. En otro momento podemos hablar de porqué TODOS se equivocan. Les falta perspectiva y lo que es peor VISION a largo plazo. Todos piensan en términos de 5 años.

- Las universidades saben que deben reducir contenidos y generar carreras más especializadas porque hoy en día una carrera de 5-6 años es larguísima, teniendo en cuenta que los conocimientos técnicos se renuevan cada 2-3 años, cuando sale un egresado, ya sale con conocimientos VIEJOS y requiere actualización (de ahí el éxito de los Postgrados, Doctorados, Especializaciones o Post-Títulos en general). Actualmente también las universidades han comenzado a dejar de ser garantía en las búsquedas de empleo, porque muchas empresas no sólo requieren un título de base, sino también una especialización. Es decir: los títulos de base han comenzado a ser INSUFICIENTES para el mercado

laboral. Esto ha alertado a las universidades a empezar con reformas estructurales en sus carreras en una búsqueda (algo ciega) de actualizar sus carreras para acomodarlas a las necesidades de las sociedades actuales. De hecho ya hay movimientos empresarios que buscan talentos, no certificaciones ni diplomas. Es decir, deciden contrataciones en base a pruebas y no por diplomas. Esto en los círculos académicos de la universidades más prestigiosas ha encendido numerosas alarmas porque demuestra que las Universidades están desactualizadas. Este debate (como tantos otros) aún no se han desarrollado en algunos países subdesarrollados como Argentina (por eso somos subdesarrollados, justamente).

- Como las escuelas y las universidades estatales son LENTAS en reaccionar… ha surgido el boom de las instituciones educativas privadas, que históricamente por su administración, manejo, objetivos y reacción, son rápidas en la implementación de respuestas requeridas por la comunidad.

- En países como los EEUU no tienen tantos problemas porque la educación de calidad es privada. No entremos en muchos detalles, porque en Latinoamérica sufrimos de muchos ministros tontos que piensan que privatizar la educación es la solución en paises subdesarrollados como Argentina. Además son cobardes, porque no se animan a admitirlo y generan engendros como el proyecto de Ley de Mendoza (Argentina). Bueno... entendamos que son políticos porque no pueden vivir honestamente de otra cosa.

Siguiendo en el tema:

Tenga en cuenta, colega mío, que estamos discutiendo desde hace más de 10 años la necesidad de una reforma educativa sin ser efectivos en llevarla adelante y mucho menos en ver algún resultado de los parches que se imponen sin éxito.

¿Qué sucede en este contexto al que se le agrega la pandemia? Existen algunos problemas educativos que deben resolverse:

- En educación no presencial, no está el profesor presente, que es el punto de referencia del alumno respecto de sus progresos educativos. En presencial, es el profesor el que le va dando a los estudiantes un punto de referencia respecto a sus avances en el curso o materia. Sin el profesor presente, el estudiante no sabe ni tiene referencia alguna sobre cómo es su avance, cómo va la adquisición de conocimientos ni cómo progresa o evoluciona.

- En capacitación laboral, además, los estudiantes requieren saber si el tipo de conocimiento que están recibiendo es útil para el mercado laboral actual y si la aplicación de esos conocimientos les dará habilidades y destrezas requeridas en el mundo del trabajo.

Este aspecto reflexivo de la retroalimentación formativa, justamente resuelve estos problemas.

El alumno es capaz de identificar el estado actual de sus conocimientos según el punto de vista del profesor, lo que le permite reflexionar sobre qué aspectos puede reforzar para mejorar. En cierto modo, le provee de nuevas herramientas para un autoconocimiento objetivo. También le permite comparar esa objetividad con la percepción subjetiva que hace de su propio nivel educativo.

Adicionalmente (pero no menos importante), la rúbrica le da al profesor una perspectiva nueva sobre qué debe reforzar en cada uno de sus estudiantes. Es por eso que muchas veces se asocia la retroalimentación formativa con las rúbricas. Las rúbricas perfeccionan la percepción del profesor respecto al estudiante.

Entre otras cosas, los estudiantes pueden fallar porque no adquieren el conocimiento, porque no saben cómo deben aplicarlo, porque no saben organizarlo bajo un esquema práctico de uso, porque desconocen que el conocimiento se usa bajo reglas específicas o porque desconocen que la creatividad nace de la extrapolación de ideas aplicadas a contextos diferentes y no solamente por inspiración. Todos estos motivos por los cuales un alumno falla (dicho sea de paso) son fallas pedagógicas docentes pero (antes que se enoje conmigo) le digo que sucede porque a los docentes se los entrena con pautas que eran buenas en el siglo 19 y no sirven para el siglo 21.

Por qué falla un alumno puede ser respondido en educación virtual no presencial más fácilmente a través de la evaluación por rúbricas. En contextos de enseñanza presencial, el profesor hace este análisis casi intuitivamente a través de la interacción diaria.

Espero que esto te haya aclarado el tema, colega técnico-docente.

LA I.A. COMO HERRAMIENTA DEL PROFESOR

La inteligencia artificial (I.A.) ha ido ganando terreno en los últimos años en todos los ámbitos de la sociedad, incluida la educación.

Ofrece un gran potencial para mejorar el nivel de la educación en todos los niveles, porque proporciona nuevas herramientas y recursos que ayudan a los profesores a personalizar el aprendizaje de los estudiantes, automatizar las tediosas tareas administrativas y proporcionar a los estudiantes acceso a un aprendizaje más personalizado y significativo respecto al ambiente en el que se desenvuelven.

Favorece la personalización del aprendizaje porque la IA puede utilizarse para analizar los datos de cada uno de nuestros estudiantes. Se pueden verificar sus resultados académicos, sus preferencias y estilos de aprendizaje. Permite crear planes de estudio y evaluaciones personalizados. Piense usted lo útil que puede resultar para la adecuación de contenidos cuando los estudiantes necesitan un programa de estudios personalizado o perfilado a cubrir necesidades específicas.

Es indudable que un asistente de I.A. puede ayudar a los estudiantes a aprender de manera más efectiva y eficiente.

Le permite a los profesores automatizar tareas administrativas como la corrección de exámenes y la asignación de tareas. Bien planificadas estas acciones le permitirá liberar tiempo para centrarse en la planificación, en la enseñanza y en la verificación y seguimiento del aprendizaje.

A los estudiantes la I.A. le permitirá un acceso a aprendizajes más personalizados no sólo para crear experiencias de aprendizaje interactivas y atractivas. También puede servir para que sus estudiantes reciban más contenido prioritario de acuerdo a sus necesidades o expectativas laborales.

Una enseñanza más personalizada en el individuo y no tanto en el grupo facilitara que los estudiantes se involucren más en su propio aprendizaje y a comprender los conceptos de manera más profunda.

A pesar de las muchas ventajas que ofrece la I.A., es necesario en estos tiempos de incredulidad remarcar que los sistemas actuales de I.A. no pueden reemplazar al profesor humano. Los profesores humanos tienen cualidades que las I.A. no puede emular como la empatía, la creatividad y las competencias sociales (sólo por nombrar algunas).

Los profesores humanos pueden comprender las necesidades y el progreso de los estudiantes a un nivel más profundo que las I.A. Pueden adaptar la enseñanza diaria en el aula a las necesidades individuales y crear experiencias de aprendizaje más innovadoras y disruptivas.

Además, tenga en cuenta que sólo un humano puede ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades sociales y emocionales, las cuales son esenciales para el éxito en la vida social y contribuyen en los ambientes laborales.

La I.A. es una herramienta valiosa que puede ayudarle a mejorar su perfomance como profesor. Sin embargo, es importante recordar que no puede aprovechar aquello que desconoce y no alcanza a dominar por completo. Es importante que se capacite en el uso académico de las I.A.

Por otro lado, recuerde que las I.A. deben ser utilizadas de manera responsable y complementaria a su enseñanza. No son herramientas que deben entregarse a los estudiantes sin antes hacer un análisis profundo de las situaciones y la información que devuelven.

- ¿Sabía usted que las I.A. actuales tienen "alucinaciones" e "inventan" resultados que no son reales? Vea este recurso: (1)
- ¿Sabía que las I.A. también sirven para cometer fraudes? Vea este recurso: (2)
- ¿Sabía que las I.A. pueden ayudar a sus estudiantes a resumir libros y notas para estudiar más eficientemente? Vea este recurso: (3)

Las I.A. tienen fortalezas y debilidades que los profesores debemos conocer de antemano al usarlas como una herramienta educativa. No sólo para prevenir el fraude de sus estudiantes, sino para potencial al máximos sus habilidades como profesor.

La I.A. ha llegado para quedarse. Le guste o no. Está en usted determinar si evoluciona un paso más como profesor para mejorar sus habilidades o prefiere formar parte del pasado.

Le invito a leer:

(1) Chema Alonso: las alucinaciones de la I.A. (Si no lo conoce, le cuento que Chema Alonso es un experto en seguridad informática y un referente para los especialistas como yo)

(2) La IA puede ser utilizada para hacer ataques de phishing

(3) Resumir textos con I.A.

(4) Recursos gratuitos de I.A.

ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA DE UNA CLASE TÉCNICA

Como este blog suele ser consultado por algunos colegas profesores y como por lo general los profes del area técnica de capacitación laboral carecen de formación pedagógica, aqui vuelco algunos consejos para ayudarles a organizar las clases técnicas de una manera efectiva.

INICIO DE LA CLASE

Por razones pedagógicas, el inicio de las clases técnicas deben comenzar con un cuadro sinóptico, esquema o resumen temático de la clase dibujado en el Pizarrón. Este cuadro debe ser copiado por los alumnos en su cuaderno o carpeta de apuntes. Durante la charla explicativa, el esquema servirá para que los alumnos amplíen los puntos desarrollados. No es aconsejable que el esquema ocupe todo el pizarrón, porque es conveniente dejar una sección desocupada para los dibujos complementarios que el profesor realizará durante el desarrollo de la clase.

El pizarrón debe estar siempre titulado con el tema general de la clase.

Preferentemente el docente debe trabajar el pizarrón a DOS COLORES. En esta fase no es aconsejable el uso de pantallas multimedias complementarias.

Existen razones pedagógicas fundamentales para iniciar la clase con pizarrón mediante esta modalidad:

a) A los alumnos retrasados se les da tiempo suficiente para llegar antes del inicio de la clase en sí misma.

b) Al ver el título del pizarrón todos los alumnos saben cuál es el tema que se desarrollará en el día.

c) Algunos alumnos no saben tomar apuntes de charlas, por lo que el docente se asegura que al copiar el tema del día, el alumno tenga un mínimo de datos tomados a lo largo del curso. El docente debe insistir para que todos los alumnos tengan los pizarrones copiados al terminar el año, por lo que es recomendable que (ante una falta), el alumno le pida a sus compañeros los apuntes de la clase a la que faltaron.

d) La copia de pizarrón da una uniformidad mínima a los apuntes tomados por el alumno durante el año. Algunos alumnos carecen de iniciativa y voluntad para tomer apuntes durante la charla explicativa, por lo que los datos copiados del pizarrón serán los únicos datos copiados en las carpetas a lo largo del curso.

e) En las Escuelas de Capacitación Laboral (ECL) privadas y estatales, existe una notoria falta de vocación de estudio por parte de los alumnos. Esto se produce como consecuencia de que muchos de los alumnos que llegan a la ECL han fracasado en alguno o todos los niveles educativos (primario, secundario, universitario). Son pocos los alumnos que llegan a estas escuelas por opción propia, la mayoría llega por fracasos reiterados. Al usar el pizarrón, el docente se asegura que todos los alumnos leen dos veces como mínimo los apuntes (al leer el pizarrón y al copiar los datos en su carpeta).

f) Los colores quitan la monotonía del conjunto de datos del pizarrón y permite resaltar puntos esenciales.

DESARROLLO DE LA CLASE

El desarrollo e una clase técnica se diferencia en TRES fases bien definidas que cubren las dudas de temas anteriores, la explicación del tema del día y la práctica

- Dudas de temas anteriores: el inicio de la jornada es el mejor momento para preguntar a los alumnos si tienen dudas de temas anteriormente vistos. Tiene dos objetivos principales. En primer término, le permite a los alumnos recibir explicaciones adicionales sobre un tema visto y no comprendido en su totalidad. En segundo lugar, le permite al profesor evaluar la dedicación grupal e individual a la lectura y estudio, porque en general los grupos y los alumnos que no siguen los temas mediante la lectura o estudio en el hogar, preguntan muy poco o nada.

- Explicación inicial del tema del día: consiste en explicar detalladamente el tema del pizarrón haciendo uso de llamadas adicionales y esquemas complementarios que se escriben también en el pizarrón. Se debe aconsejar a los alumnos copiar todo lo escrito en el pizarrón por el profesor de la especialidad. Muchas veces estos esquemas complementan al esquema inicial, por lo que se aconseja a los alumnos la realización de llamadas o pie de notas en sus carpetas. Si la explicación lo requiere, se puede hacer una mostración multimedia por parte del profesor, que puede consistir básicamente en

  a) Mostración de esquemas complementarios, como gráficos, fotografías o presentaciones tipo powerpoint haciendo uso de computadoras con monitores planos de buen tamaño, pantallas interactivas o proyectores multimedia.

  b) Visualización de procesos con equipos encendidos como fuentes de alimentación, monitores, cpu, maquetas didácticas, placas protoboard para el armado de circuitos experimentales,

etc. En esta fase, el profesor de la especialidad deberá hacer énfasis en las medidas de protección de seguridad eléctrica y electrónica.

c) Mostración de programas específicos en una PC, por lo cual el aula necesita siempre de una PC operativa y equipada.

Si hay material adicional como fotografías, gráficos, libros, videos, esquemas o programas, que forman parte de esta fase o complementan los conocimientos impartidos, es aconsejable que el profesor lo ceda a sus alumnos como material de soporte y biblioteca adicional. El material deberá ser libre de derechos por razones de copyright, por lo que se aconseja que sea obtenido libremente de internet.

Durante la mostración el profesor debe hacer participar a los alumnos con un "ping-pong" de preguntas sobre temas pasados que fundamentan lo que se está estudiando actualmente y sirven de repaso de temas anteriores.

Mediante el incentivo a la participación interactiva de esta fase de la clase, el docente aumenta la confianza de los alumnos al permitirles involucrarse en la clase y al mismo tiempo verifica el grado de conocimiento de la especialidad de los individuos en particular y del grupo en general.

Es conveniente que no sea esta la EVALUACIÓN FORMAL para facilitar de esa manera el aprendizaje mediante la metodología de la prueba / error. Esto debe ser aclarado a los alumnos para favorecer la interacción de los mismos.

En esta etapa las preguntas deben incentivarlos a comprender que los conocimientos actuales de la clase se construyen con los anteriores a través de una progresión espiralada y que la memo-

rización simple no sirve en los talleres técnicos porque falla frecuentemente.

Es importante afirmar la personalidad del alumno y hacerle comprender que el conocimiento no se adquiere sin el error y que la exploración de alternativas equivocadas forman parte también de un avance en el proceso educativo.

Los errores disminuyen con el estudio, el progreso y la experiencia y se minimizan con la fundamentación. Por ese motivo es importante que durante las preguntas que surgen por parte de los alumnos en esta fase, el docente re-pregunte sobre fundamentos anteriores que ya se han visto, con el objeto de que que el alumno comprenda en la practica que el conocimiento actual depende del anterior.

Estos fundamentos alientan al docente a formar un temario global para su especialidad del tipo piramidal invertido, en el cual los avances deben fundamentarse en conocimientos previos, lo que facilitará la formación bi-modal en competencias y capacidades. Si la clase se traduce en memorística, sólo se forma en capacidades.

- Fase de Práctica Profesional: consiste en cederle a los alumnos el equipamiento para que realicen los procesos de la mostración y se ambienten en la forma de trabajar. En este momento el profesor no puede abandonar los mesones de trabajo como procedimiento de seguridad electrica y electrónica y debe tener garantizado el acceso rápido a las llaves térmica y disyuntores que deberían estar señalizados correctamente y despejados.

CIERRE DE LA CLASE

Se hace brevemente con un resumen del día. Se menciona la bibliografía adicional de soporte del tema desarrollado. De ser necesario, se dan conclusiones y se anuncia el tema de la clase siguiente.

PARTE 3

ENTRE CRISIS LABORALES Y OPORTUNIDADES

Desafíos y Oportunidades en el Mundo Laboral Moderno

En esta sección, analizaremos las crisis de empleo, sus causas y cómo preparar a nuestros estudiantes para sobrevivir y progresar en un mundo que en apariencia es imprevisible.

Nos adentraremos juntos en las estrategias y habilidades que los educadores podemos inculcar en nuestros estudiantes para equiparlos con las herramientas necesarias para vivir en el mundo del siglo XXI.

Tu rol como educador hoy es más importante que nunca en la historia de la humanidad. Aprenderemos porqué debemos transformar las mentes de nuestros estudiantes en mentes resilientes y listas para encontrar las oportunidades de crecimiento y desarrollo que necesitan en una sociedad avanzada y altamente tecnológica.

- ✓ ¿Porque fracasan las políticas educativas?
- ✓ Crisis de empleo a nivel mundial

- ✓ La crisis educativa actual
- ✓ Hoy en día ¿Puedo encontrar empleo?
- ✓ Educación y empleo en crisis
- ✓ El edadismo y el mercado de los vendehumo
- ✓ Prepararse para el nuevo mundo laboral
- ✓ Educación pública a distancia
- ✓ Vale la pena ir a la universidad?
- ✓ La FP puede cambiar su futuro
- ✓ Problemática actual de la capacitación laboral en Argentina
- ✓ Promover una cultura de la capacitación laboral
- ✓ ¿Que necesitamos para mejorar la capacitación laboral?

¿POR QUÉ FRACASAN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS?

En los países subdesarrollados como Argentina, los docentes conocemos de primera mano la incompetencia de los Ministerios de Educación y de sus funcionarios.

Un funcionario público debería tener una serie de virtudes que le faciliten desempeñar su cargo de manera efectiva. Pero sabemos que los funcionarios no se eligen por su idoneidad, sino por su afinidad, por su servilismo o por su persistencia histórica en el cargo. Pero no por sus capacidades, destrezas o competencias.

Entre las virtudes más importantes que debería tener un funcionario de la cartera de educación se encuentran:

- Compromiso con la educación: Ser una persona comprometida con la educación y con la misión de mejorar el sistema educativo facilitaría el estar motivado a trabajar por el mejoramiento del sistema educativo. ¿Cuándo fue la última vez que un educador comprometido y de reputación llegó a ser funcionario de esa cartera en virtud a su excelencia académica? Probablemente nunca en los últimos 70 años.

- Liderazgo: Los funcionarios en educación deberían ser líderes capaces de inspirar y motivar a los diferentes actores del sistema educativo. La meta de trabajar por un objetivo común con los educadores debería ser la regla y no la excepción. ¿Cuándo fue la última vez que un funcionario escuchó a la comunidad educativa?. Nunca ¿verdad?. Es el problema de los obsecuentes. No ha-

cen lo mejor, sino lo que se espera de ellos. Eso denigra la escasa reputación de los funcionarios públicos.

- Competencia técnica: Es de suponer que en país que intenta avanzar, los funcionarios que ocupan cargo en la cartera educativa deberían ser elegidos por sus conocimiento profundo del sistema educativo y del mundo laboral. Porque seamos sinceros. Sin importar el nivel, la cartera educativa apunta en última instancia al mundo laboral. Evidentemente cuando la infraestructura edilicia de los establecimientos no está a la altura, ni los presupuestos educativos son suficientes, es imposible mejorar la calidad de conocimientos que los estudiantes necesitan para ingresar al ambiente laboral. ¿Usted conoce libros o artículos publicados por algún funcionario de la cartera educativa? Yo tampoco. Sin competencia técnica un funcionario será incapaz de tomar decisiones informadas sobre las políticas educativas prioritarias.

- Comunicación efectiva: Los funcionario deben ser comunicadores eficaces para poder transmitir ideas y planes a los diferentes actores del sistema. Eso permite tomar decisiones en un ámbito de consenso y cooperación. ¿ Usted cree que sus superiores deciden por ellos mismos o por imposiciones del sistema? ¿Realmente se siente consultado y está de acuerdo con las ideas de la cartera educativo? No, ¿verdad? Esto sucede porque los funcionarios suelen ser elegidos por su capacidad de servilismo en el sistema político y no por sus aptitudes e idoneidad.

- Trabajo en equipo: Un funcionario debe ser capaz de trabajar en equipo con los diferentes actores del sistema para lograr los objetivos comunes. Esto le permitiría al estado aprovechar el conocimiento y la experiencia de los diferentes actores del área educativa. Pero nos encontramos en una situación extrema en donde falta hasta la ética de trabajo mínima. ¿No se ha cansado ya de presentar proyectos que son aprobados con nombres de otros funcionarios?

- Integridad: Los ministerios deberían tener funcionarios íntegros y honestos que inspiren confianza en los diferentes actores del sistema. En nuestro caso, del sistema educativo. En Argentina se hace difícil hablar de integridad de los funcionarios.

Apenas hemos tocado algunas cualidades que deberían tener los funcionario "de carrera" para lograr los objetivos técnicos requeridos. Pero usted y yo, que estamos en las aulas y que luchamos con un sistema obsoleto, corrupto y plagado de incompetentes, sabemos que se hace imposible implementar políticas educativas eficaces mientras la planificación y el consenso de todos es ignorado persistente y durante tanto tiempo.

Antes de implementar cualquier plan educativo, se hace necesario reemplazar incompetentes por funcionarios idóneos y respetados por la comunidad educativa. Sólo a partir de allí podremos construir un nuevo y moderno sistema educativo.

CRISIS DE EMPLEO A NIVEL MUNDIAL

La crisis económica ha condicionado el estado de bienestar de las personas. Y le tengo malas noticias: sólo estamos empezando y quedan varios años de crisis.

Los elevados niveles de desempleo, la pobreza, la exclusión social y las políticas nacionales ponen en dificultades el estado de bienestar de los individuos.

Una de las expresiones más usadas en política es la de "desempleo estructural", que habla de un estado de malestar general de los trabajadores, que no pueden insertarse ni encontrar un puesto de trabajo.

Usualmente los países y los políticos ante este tipo de crisis muestran su ineficacia, su falta de preparación y una inoperancia que proviene de su propia ignorancia.

Muchas veces estos políticos, antes de admitir su incapacidad manifiesta, optan por modificar las regulaciones del trabajo asalariado y generalmente aún con nueva leyes, flexibilización y modificaciones de la edades jubilatorias son incapaces de reducir los efectos de la caída de la actividad económica o para aminorar la destrucción de empleo.

La problemática del despido y del mercado de trabajo tiene una raigambre más profunda que involucra factores locales de cada país y problemas globales de la economía mundial.

Primera Revolución Industrial

Fue un proceso de transformación económica, social y tecnológica industrial que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña y se extendió a gran parte de Europa occidental y América Anglosajona. Terminó alrededor de 1840.

Durante este periodo se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad y la economía principal de los países pasaron de una economía rural basada en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada. Generó una de las primeras crisis mundiales de empleo afectando gravemente la reconversión laboral de los individuos.

Segunda Revolución Industrial

Se produjo unos treinta o cuarenta años después de la primera y terminó con la Primera Guerra Mundial de 1914.

Los cambios que se venían experimentando en la industria y comercio, se aceleraron con la preparación de las naciones para la guerra que se avecinaba. La industrialización cambió su naturaleza y el crecimiento económico varió el modelo de trabajo favoreciendo la concentración de capitales y relegando las empresas basadas en procesos artesanales.

Se explotaron nuevas fuentes de energía como el gas y la electricidad, se usaron nuevos materiales como el acero y el petróleo; aparecieron nuevos sistemas de transporte como el avión, el automóvil y nuevas máquinas a vapor y se inventaron nuevos sistemas de comunicación como el teléfono y la radio.

Varió enormemente el tamaño, la gestión de las empresas y sobre todo se empezó a requerir de mano de obra calificada mediante estudios, oficios y formación laboral.

Este proceso se produjo en el marco de lo que se denominó como Primera Globalización, con una internacionalización de la economía, y que se desarrolló gracias a la creciente revolución de los transportes.

Empezaron a aparecer las Mega-Empresas Multinacionales producto de la concentración de capitales y poder económico.

Tercera Revolución Industrial

También llamada Revolución Científico-Tecnológica (RCT), Revolución de la Inteligencia (RI) o Tercera Revolución Tecnológica, es un nuevo concepto que ha tomado fuerza desde el 2006. Es la que actualmente atraviesa el mundo.

En el mundo, las transformaciones económicas suelen presentarse cuando convergen nuevas tecnologías con nuevos sistemas de generación energética.

Durante el siglo XXI el avance de las tecnologías de las comunicaciones, junto al gran desarrollo y uso de Internet, así como de las energías renovables, están dando lugar a lo que se llama "Tercera Revolución Industrial" o "Tercera Revolución Tecnológica", que está caracterizada por:

- La mayor utilización de las energías renovables. (Paneles solares, energía eólica, baterías, etc)

- Una transformación de las edificaciones de generadores de energía (plantas de energía nuclear, eólica, solar, marítima, etc)

- Desarrollo de nuevas tecnologías de almacenamiento de energía (baterías recargable, carga inalámbrica por contacto, etc)

- Desarrollo de la red eléctrica inteligente (smart grid)

- Desarrollo de transporte basado en vehículos eléctricos (vehículos eléctricos, híbridos, etc)

¿Cómo afecta una Revolución Industrial a la población general?

- Migraciones de grandes masas que va de centros subdesarrollados a centros tecnológicos desarrollados. Pueden ser dentro de un mismo país o a otros países o continentes.

- Crisis global de empleo con impacto diverso en las economías nacionales y regionales. Algunas zonas pueden carecer de trabajadores de ciertas áreas porque la población ha emigrado. En los grandes centros tecnológicos la alta concentración de personas lleva a encontrar cientos de postulantes para cada empleo ofrecido, sobre todo los empleos no calificados.

- Crisis educativa porque en general las revoluciones tecnológicas implican desarrollo y aplicación práctica de nuevos inventos, medios y sistemas industriales de fabricación. Usualmente los centros educativos reaccionan tardíamente a la demanda laboral. Hay períodos de transición en los cuales los centros de formación de oficios, escuelas, terciarios o universidades, siguen usando viejos planes educativos y tardan en reaccionar yl crear nuevos contenidos, carreras y especializaciones requeridas por el entorno laboral. Usualmente son los centros privados los que reaccionan más rápidamente.

- Crisis energética de los países que tienen un escaso nivel de respuesta, de previsión estratégica y políticos incompetentes. Normalmente en países en desarrollo faltan planificaciones políticas de inversión estructural, educativa y de fortalecimiento del desarrollo de la actividad privada.

- Crisis personal por el alto nivel de desempleo. Las empresas que no pueden subsistir en las nuevas economías cierran, generando un incremento de las tasas de desocupación. Los desempleados tienen enormes dificultades para emplearse porque sus habilidades no son útiles y debe reinsertarse en un mercado laboral que les exige habilidades y conocimientos que no tienen.

- Crisis políticas y conflictos bélicos al nivel país o conglomerados de países, basados principalmente en estrategias energéticas agresivas, control de industrias básicas, insumos estratégicos y una feroz competencia por mercados emergentes y el control de productos y servicios críticos de países en desarrollo.

¿Cómo puede afectarme la Revolución Industrial? ¿Cómo puedo mitigar sus efectos en mi vida personal?

Básicamente debe prepararse para una economía que fluye y que periódicamente generará crisis laborales.

Habrá mucha gente despedida de las empresas por reducción de personal o por cierres definitivos. Miles de desempleados no podrán reincorporarse fácilmente.

- La competencia por empleos "típicos" será feroz, con cientos de postulantes por cada puesto.

- Paradójicamente, a pesar de la sobreoferta de trabajadores, a las empresas les costará encontrar postulantes con las nuevas habilidades requeridas.

- Por todos estos motivos deberá contar con una estrategia de auto-empleo para los casos de desocupación prolongados.

- Deberá planificar cuidadosamente su formación laboral y ajustar sus conocimientos a lo que pide el mundo del trabajo.

- Muchos de los conocimientos que tiene incorporados, ya no serán útiles y deberá reciclarse, actualizarse y fortalecerse para buscar empleo.

- Al mismo tiempo prepárese para tener planes alternativos. Genere microemprendimientos, capacítese en ventas, en marketing, en publicidades en redes sociales.

- Esas habilidades de venta y comerciales son muy requeridas por todo tipo de empresas, sobre todo durante las crisis en las que decaen los clientes.

- También esas habilidades le servirán para generar sus propios ingresos. Siempre puede comprar y vender sus propios bienes, servicios y conocimientos.

Le recomiendo que vea esta página: BUSQUEDA LABORAL

Allí brindo consejos para buscar trabajo, prepararse para la entrevista, postularse e empleos, buscar formación laboral, autocapacitarse, etc.

También visite esta página: CAPACITACION LABORAL

Aquí explico los problemas actuales que enfrentan las personas que necesitan reinsertarse en el mundo laboral y una perspectiva a largo plazo sobre el tema del empleo.

Cualquiera sea las causas, esos problemas estructurales van a quedarse aún cuando el país que usted habite salga de la crisis actual.

Los problemas de empleo van a afectar a todos los trabajadores que no actualicen sus conocimientos y los ajusten a las necesidades actuales porque estamos atravesando la TERCERA REVOLUCION INDUSTRIAL.

LA CRISIS EDUCATIVA ACTUAL

La crisis educativa es uno de los principales problemas de la sociedad mundial. A pesar que los gobiernos se han esforzado por mejorar el sistema educativo, en muchos países los resultados no han sido los esperados. Esta situación se ha visto agravada por la pandemia de Covid-19, que ha puesto de relieve algunos problemas subyacentes de la educación.

Los que siguen mis esporádicas notas sobre educación técnica, habrán notado que hago mucha referencia al pasado histórico de la humanidad. Y también les queda claro que el concepto de crisis educativa según mi punto de vista, proviene de la nueva revolución industrial por la que atraviesa la humanidad, y claro está, el mercado laboral. (Puede ver muchas notas al respecto en mi web)

El tema es que los docentes en general, si bien tienen en claro la crisis, suelen carecer del sano impulso de la autoevaluación. Pero eso es común en todas la profesiones. La naturaleza humana no se siente cómoda cuando debe autoevaluarse, y tiende a ver las fortalezas más que las debilidades.

Pero ese problema es grave en educación, porque el sistema nunca termina de "despertar" a la realidad. Si los protagonistas no son capaces de hacer un análisis aunque sea parcial del problema, mucho menos estarán en condiciones de implementar modificaciones para superar esa crisis.

El tema es que muchos docentes trabajan en medio de una crisis de gran magnitud e incapaces de ver un panorama amplio y, en su frustración, tienden a delegar en el otro (el estudiante), todas las causas de los males actuales.

Recientemente leí una nota en linkedin que honestamente me dio vergüenza ajena (Puede leer la nota aquí si lo desea). En esa nota se puede apreciar a un profesor agotado, frustrado hasta el hartazgo, pero al mismo tiempo completamente incapaz de hacer una análisis objetivo del problema. Es más fácil culpar a los alumnos que asumir que tiene un problema de actualización y una incapacidad manifiesta de integrarse al nuevo mundo en el que viven sus estudiantes.

Honestamente creo que una gran parte de los docentes piensa de ese modo. Es por eso que quise hacer una nota que resuma algunos (he dicho ALGUNOS) de los problemas que afectan a la educación, para que los profes nóveles (los menos "contaminados" por la casta docente), sean capaces de determinar en dónde un individuo puede influir en la maquinaria burocrática que es la docencia.

La "maquina docente" está poblada de directores incapaces, supervisores burócratas y ministros inútiles que dejan completamente solo al maestro del aula para que lleve adelante su labor en pésimas condiciones y con la presión de lograr los objetivos estadísticos que las votaciones de turno requieren para "dibujar " una realidad que no es tal.

Esta nota intenta recordarle que lo importante es que usted no se transforme en un maestro frustrado, sino en un educador dinámico y que a través del análisis, busque el cambio permanente que la experimentación diaria en el aula (implementada en el buen sentido de la palabra) le indique. Para solucionar los problemas debe comprender a sus estudiantes. Y a partir de entender sus necesidades puntuales, podrá implementar los cambios que estén a su alcance para motivarlos a lograr sus objetivos.

Recursos financieros

Uno de los problemas recurrentes que todos los docentes mencionan es la falta de recursos financieros destinados a la educación. Ningún gobierno cree haber invertido lo suficiente en el sector educativo, con la consecuencia de provocar escasez de materiales didácticos y tener una plantilla de profesores mal preparados, que no pueden invertir en su propia formación.

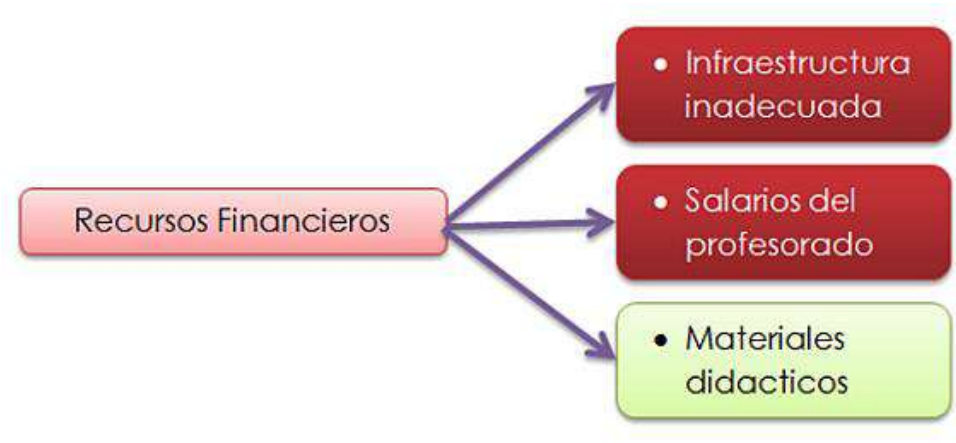
Los profesores necesitamos formación continua. No sólo por los contenidos actualizados, sino para experimentar desde el punto de vista estudiantil las nuevas metodologías pedagógicas y los medios educativos novedosos que se usan en los cursos actuales.

Un profesor atrasado en contenidos, en pedagogía y en didáctica, está "desconectado" del mundo laboral actual y termina desmotivando a sus alumnos.

La era de la tiza y el pizarrón ha terminado. ¿Todo lo viejo es malo y obsoleto? Claro que no. Pero los viejos medios deben ser recombinados en el aula actual para adquirir un significado renovado y actual.

Algunas de estas causas están fuera del alcance de un profe de aula, como la infraestructura o los salarios. Mientras tengamos políticos incapaces sólo podremos reclamar mejorar estos ítems, pero algunas causas como la de los materiales didácticos, podemos controlarlas medianamente.

Es por eso que los marqué en color verde, para recordarle que muchos materiales usados en clase, son controlados directamente por usted. Aprovéchelos.



Escasez de maestros calificados

Lamentablemente muchos estudiantes carecen de un profesor calificado o actualizado para impartir las clases.

Hay varios factores que contribuyen a la escasez de maestros calificados. En primer lugar, la crisis económica lleva a muchos profesionales sin experiencia en educación a integrarse como profesores. Sin guía ni orientación de sus directores o compañeros, enseñan sin rumbo ni brújula.

El bajo salario desalienta a los profesionales calificados a entrar en la profesión. Y condena a los profesores de aula a la incapacidad de incribirse a cursos actuales. Como muchos estados están experimentando una falta de fondos crónica para invertir en la capacitación de los maestros, esto termina condenando a los alumnos a caer en manos de profesores armados más con voluntad que contenidos actuales.

Es así que en el mundo de la formación profesional se ha creado un entorno en el que los maestros calificados no tienen los recursos necesarios para proporcionar una educación de calidad a sus estudiantes.

Por último, el descenso de la matrícula y la tasa de abandono en muchas escuelas ha contribuido al cierre de aulas y la pérdida de puestos de trabajo docentes.

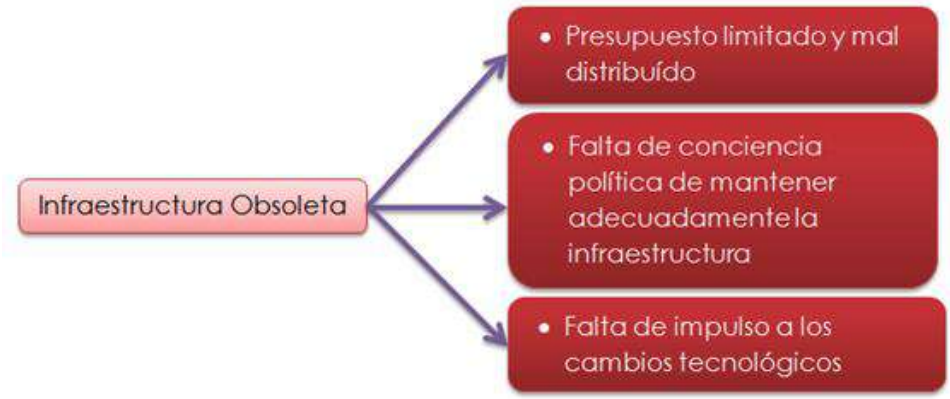
Afortunadamente, hoy en día existen alternativas de formación gratuitas que pueden ser aprovechadas por los profesores para mantenerse actualizados. Puede obtener una copia gratuita de mi guía de orientación formativa aquí.

Infraestructura obsoleta

La infraestructura obsoleta en los establecimientos educativos actuales se debe a una serie de razones.

Una de ellas es un presupuesto cada vez más limitado y condicionado. Obviamente hay una falta de conciencia política sobre la importancia de mantener la infraestructura al día, lo que se considera más un gasto que inversión en desarrollo.

El uso prolongado de la infraestructura sin actualizarla también puede contribuir a su obsolescencia. Los talleres no pueden evolucionar porque no pueden adaptarse a los cambios en la tecnología, con lo que se asegura el ciclo de obsolescencia educativa.



Padres indiferentes

Muchos padres no están comprometidos con la educación de sus hijos, lo que limita el desarrollo de los mismos estudiantes.

La baja participación de los padres en la formación educativa de sus hijos puede llevar a varios problemas, entre ellos el desarrollo de una conducta negativa, el aislamiento social, el menor logro académico, el aumento en los niveles de ansiedad, depresión y otros trastornos emocionales, así como el aumento en la tasa de abandono escolar.

Cuando los padres son activos y se interesan genuinamente en la vida académica de sus hijos, los estudiantes tienen más probabilidades de tener éxito académico y logran un mejor comportamiento en la escuela y el aula. Esto se debe a que los padres pueden proveer orientación, motivación, apoyo emocional, apoyo para la resolución de problemas, y estimular el desarrollo académico y social.

La baja participación de los padres en la motivación de los estudiantes puede deberse a varios factores. Uno de ellos es el hecho de que los padres no se sienten cómodos al ofrecer apoyo, ya sea porque no están

seguros de cómo hacerlo o porque no tienen los conocimientos necesarios. En Latinoamérica muchos padres carecen de experiencia en formación profesional, educación terciaria o estudios universitarios, por lo que se ven imposibilitados de orientar a sus hijos.

Otro factor puede ser el estrés, la falta de tiempo, o prioridades como la urgencia en la obtención de recursos económicos.

Falta de motivación del estudiante

La falta de motivación de los estudiantes en las aulas puede deberse a varios factores.

Por ejemplo, los estudiantes pueden sentirse abrumados por la cantidad de trabajo académico y la presión por obtener buenos resultados.

A veces carecen de conocimientos sobre las técnicas de estudio más apropiadas a su carácter o formación previas.

Los estudiantes también pueden sentirse desmotivados por la falta de conexión con los profesores, por lo que muchas veces el docente debe abrir el aula a temas extra-curriculares y convertirse en consejero. Muchas veces digo que es importante que un profesor hable a sus estudiantes para mostrarles el mundo que sus padres no pueden descubrir para

él, sobre todo el mundo laboral y las perspectivas diferentes que tienen frente a sí para lograr una elección racional y evitar las decisiones intempestivas.

Otra causa común para la falta de motivación en el nivel laboral, terciario o universitario es la falta de un propósito claro. Los estudiantes pueden sentir que no están obteniendo los resultados que esperaban y que no están logrando sus objetivos académicos. Esto puede hacer que se sientan desmotivados y frustrados.

Como puede ver, en casi todas las causas de la crisis educativa, se requieren decisiones que muchas veces exceden al docente en sí mismas. Muchas de esas causas pueden combatirse con directores capaces y cuya formación esté a la altura del cargo.

Pero si observa bien, el docente puede influir significativamente en muchas de estas causas para lograr la retención de sus alumnos y para hacerles ver que, después de todo, la formación sigue siendo la mejor inversión en la vida de las personas.

Creo que es hora de dejar el pesimismo y la frustración de lado para volverse proactivo e intentar crear de una vez por todas, el aula que sus alumnos necesitan.

HOY EN DÍA ¿PUEDO ENCONTRAR EMPLEO?

Las personas sin calificaciones profesionales ¿Pueden encontrar empleo hoy en día?

El común de la gente, algunos profesores y muchos políticos no perciben que el mundo atraviesa una revolución industrial y comercial.

Cuando algo así sucede en el mundo, no hay "vuelta atrás". Las revoluciones industriales y comerciales llegan para quedarse y modifican el mundo laboral tal cual lo conocemos. La única opción es ADAPTARSE para no quedar fuera del mundo del trabajo.

Las revoluciones comerciales e industriales traen muchos problemas laborales para el grueso de la población.

Esta revolución industrial en particular, más el conflicto bélico en Ucrania y la posibilidad CIERTA de una 3º guerra mundial agravan todavía más la búsqueda de empleo. La empresas (sobre todo las transnacionales y multinacionales) no contratan o contratan menos gente debido a la incertidumbre. (Esta nota se escribe el 8 de Marzo del 2022)

Pero hay algunas cosas que caracterizan a todas las CRISIS DE EMPLEO que acompañan a las REVOLUCIONES INDUSTRIALES Y COMERCIALES: La población que más sufre la pérdida de sus trabajos y sufre más para insertarse por primera vez o re-insertarse en el mundo laboral, es la población que no tiene calificaciones o habilidades requeridas por el mercado laboral durante esas transformaciones.

Lo otro que caracteriza a las crisis de empleo globales es el DESFASAJE que hay entre el MUNDO EDUCATIVO y los estudiantes que necesitan capacitarse para entrar o re-engancharse en el mundo laboral.

Generalmente ese desfasaje entre educación y mundo laboral, se produce porque los PLANES EDUCATIVOS, las CURRÍCULAS, la VISIÓN POLÍTICA de los países, están
RETRASADOS respecto a las necesidades de las empresas.

Esto se agrava aún más porque:

- Los docentes no suelen darse cuenta debido a que no se puede ver el "bosque" laboral desde el trabajo diario del aula. Hay excepciones: los docentes laborales(como es mi caso) sí están en contacto con el mundo laboral y se dan cuenta de los malos planes educativos que tienen los centros de formación

- Los directores de los centros de formación son asignados para ser ejecutores políticos de planes gubernamentales y NUNCA contribuyen a una VISION ESTRATEGICA LABORAL de la educación. En todos mis años he visto SOLAMENTE a un director de centro de formación que PIENSA en el mercado laboral cuando ofrece formación para sus alumnos. Ese es un caso EXCEPCIONAL. Lo normal es que los directores sean simples ejecutores de planes gubernamentales.

- A los políticos, que son los RESPONSABLES de la VISION ESTRATEGICA LABORAL de las instituciones educativas de cualquier país, en definitiva NO LES IMPORTA NADA esto que describo.

La crisis de empleabilidad que usted sufre al buscar trabajo en su día a día es producto de todo lo que he descripto en las líneas de arriba.

¿Qué puede hacer usted para enfrentar esto?

Al quedar obsoleto el mundo educativo, sus planes de estudio y la pedagogía, cobra importancia capital la ESTRATEGIA LABORAL de cada persona.

Es sumamente importante que cada persona determine el tipo de formación que tiene y quiénes NECESITAN esa formación.

Para el mundo del trabajo existen DOS TIPOS DE EMPLEADOS:

1) Los empleados SIN CALIFICACIONES

> Generalmente, aquellas personas que sólo tienen escuela primaria y escuela secundaria se consideran SIN CALIFICACIONES. En este grupo se incluyen carreras y cursos de capacitación sin utilidad actual en el mercado laboral. Este tipo de formación se considera OBSOLETA.

2) Los empleados CALIFICADOS

> Son estudiantes con estudios terciarios, universitarios, posgrados, etc. O personas con estudios de escuela SECUNDARIA complementados con CURSOS LABORALES en los que OBTUVIERON ALTAS CALIFICACIONES. Siempre y cuando esos cursos no se consideren OBSOLETOS o sin utilidad para las empresas.

Cuando hablo de ALTAS CALIFICACIONES me refiero a que los empleados que sólo tienen CURSOS sin titulaciones universitarias, deben competir con los universitarios a través de la EXCELENCIA de su Formación Laboral Profesional para conseguir condiciones de igualdad ante una postulación laboral.

El común o el "grueso" de las personas que buscan empleo,que no tienen titulaciones universitarias, terciarias o cursos de capacitación laboral, sólo pueden aspirar a empleos NO CALIFICADOS.

Hoy en día es muy importante que cualquier aspirante a empleo PLANIFIQUE SU FORMACION no sólo actual, sino A FUTURO.

Conseguir trabajo en cualquier rubro no depende de cursos, carreras o capacitaciones.

Depende de la estrategia laboral de las personas que buscan trabajo. Pero esa estrategia laboral aún cuando el individuo cuente con una formación universitaria DEBE INCLUIR LA CAPACITACION CONTINUA Y PERMANENTE.

Por supuesto que es importante tener los conocimientos que el mercado laboral requiere, pero es más importante que usted sea advertido de lo siguiente: según TODOS LOS ESPECIALISTAS EN TRABAJO, el mundo después de esta transformación, seguirá en cambio constante, por lo que será muy importante adaptarse a lo que se conoce como FORMACIÓN o CAPACITACIÓN CONTÍNUA.

EDUCACIÓN Y EMPLEO EN CRISIS

Recientemente una consultora líder en el sector de los Recursos Humanos ha realizado un profundo estudio de mercado en el que se revela que el 50% de los jóvenes creen que su formación es inútil en el mercado laboral, mientras que el 75% de las empresas afirman que les cuesta encontrar talento joven.

Sin duda, el análisis de esta situación es complejo y existen diversas causas que lo explican. Pero a grandes rasgos, podríamos decir que estamos en un problema provocado por el desajuste entre la formación y las necesidades del mercado laboral actual.

Por un lado, los jóvenes perciben que su formación no está adaptada a las demandas de las empresas. Puede deberse a varios factores, como la obsolescencia de los contenidos, la falta de práctica en el mundo real o la ausencia de un enfoque transversal. Como consecuencia, los jóvenes se sienten desmotivados y pierden la confianza en su formación.

Por otro lado, las empresas encuentran dificultades para encontrar talento joven. Esto puede deberse a factores como la escasez de perfiles cualificados, la falta de experiencia o las exigencias salariales. Como consecuencia, las empresas tienen que invertir más tiempo y recursos en la búsqueda de candidatos, lo que puede dificultar su competitividad.

Adicionalmente este panorama actual del mercado del trabajo, ha terminado por decantar otro de los temas actuales en la "agenda empresaria": la necesidad de replantearse los conceptos de la sociedad con respecto al edadismo (vea una nota relacionada aqui).

Volviendo al tema central, creo que algunos de los factores que explican este desajuste son los siguientes:

- La rápida evolución de las tecnologías y los mercados. El mundo laboral está cambiando a un ritmo cada vez más acelerado, lo que hace que la formación sea más difícil de adaptar.
- La falta de coordinación entre la educación y el mundo laboral. Las empresas tienen dificultades para transmitir sus necesidades a las instituciones educativas.
- La falta de orientación profesional. Los jóvenes no siempre tienen claro qué quieren estudiar o trabajar.

Hace ya rato que el mundo académico debe cambiar los paradigmas educativos. Las instituciones educativas deben centrarse en preparar a los jóvenes para los desafíos del futuro, dotándoles de las competencias y habilidades necesarias para adaptarse a un mundo laboral cambiante. Por su parte, las empresas deben trabajar con las instituciones educativas para adaptar sus programas de formación a sus necesidades.

Por supuesto que este problema no puede solucionarse mediante un simple artículo escrito en internet. Pero intentaré presentar algunas posibles soluciones que se necesitan para mejorar la conexión entre la formación y las necesidades del mercado laboral:

- Los programas educativos actuales necesitan incorporar contenidos prácticos y actualizados. Deben incluir una mayor proporción de prácticas en el mundo real, para que los jóvenes puedan adquirir las habilidades y competencias necesarias para desempeñar un trabajo.
- Hay que fomentar la formación transversal. Las empresas buscan perfiles con una formación integral, que puedan adaptarse a diferentes situaciones.
- Ofrecer programas de formación continua. El mundo laboral está cambiando constantemente, por lo que es necesario que los jóvenes tengan la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades.

- Promover la colaboración entre empresas e instituciones educativas. Las empresas deben trabajar con las instituciones educativas para adaptar sus programas de formación a sus necesidades.

Estas soluciones requieren un esfuerzo conjunto de las instituciones educativas, las empresas y las administraciones públicas. Sin embargo, son esencialmente necesarias para garantizar que los jóvenes tengan las competencias y habilidades necesarias para encontrar un empleo acorde a sus expectativas.

EL EDADISMO Y EL MERCADO DE LOS VENDEHUMO

El edadismo es una forma de discriminación social por cuestión de edad que afecta a personas mayores relativamente jóvenes. Generalmente a la generación +40, pero esto varía de país en país y sobre todo dependiendo del estado político y financiero de cada nación.

Se manifiesta a través de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación hacia las personas asociados a la edad. Es decir, la forma de pensar, sentir y actuar con respecto a los demás en función de la edad que tienen.

Los estereotipos sobre las personas mayores son muy comunes en la sociedad. Se suele pensar que son personas débiles, dependientes, olvidadizas, sin energía, carentes de adaptabilidad y rígidos en cuanto a ideas tradicionales, políticas, sociales y religiosas. Estos estereotipos sociales, suelen conducir a la discriminación, que puede manifestarse de diversas formas, como:

- En el ámbito laboral: las personas mayores pueden ser discriminadas a la hora de encontrar trabajo o ser promocionadas.
- En el ámbito social: las personas mayores pueden ser discriminadas a la hora de participar en actividades sociales o recreativas.
- En el ámbito sanitario: las personas mayores pueden ser discriminadas a la hora de recibir atención médica.

El edadismo tiene un impacto negativo en la vida de las personas mayores. Puede conducir a una peor salud física y mental, un mayor aisla-

miento social y soledad, una mayor inseguridad financiera, una menor calidad de vida y unas mayores tasas de muertes prematuras.

Para combatir el edadismo es importante:

- Conocer los estereotipos sobre las personas mayores y desafiarlos.
- Ser conscientes de nuestros propios prejuicios y estereotipos.
- Promover la diversidad y la inclusión de las personas mayores en todos los ámbitos de la sociedad.

Algunas acciones concretas que se pueden llevar a cabo para combatir el edadismo son:

- Sensibilizar a la población sobre el edadismo.
- Promover la participación de las personas mayores en la sociedad.
- Desarrollar políticas y programas que protejan los derechos de las personas mayores.

El edadismo es un problema social que afecta a todos. Es importante tomar conciencia de este problema y trabajar para su erradicación.

Sindrome del teléfono apagado

No puedo dejar de recordar los últimos años de vida laboral de mi padre, que transcurrieron mientras yo era todavía un joven inexperto. Después de recibir todo tipo de presiones en una organización "seria" como se pensaba de una entidad bancaria con capitales españoles, se vió obligado a "retirarse" en un época en la que el acoso laboral no existía como figura jurídica.

Deambuló casi por 10 años intentando reinsertarse mientras acudía a entrevistas, regalaba currículums mientras casi un centenar de empleadores se "conmovían" mientras le decían... NO.

El síndrome de teléfono apagado se puede describir como "Llegar a los 50 y ver que no tienes trabajo ni posibilidades de reinsertarte laboralmente".

El síndrome del teléfono apagado se describe cuadros de ansiedad que sufren aquellos desempleados que llevan más de un año buscando trabajo de manera infructuosa. Algo que afecta de forma significativa a la población mayor de 50 años, sintiéndose como una fuerza laboral invisible de la que ya nadie tiene en cuenta, incluso para hacer trabajos menos cualificados que la experiencia que acumulan.

Un motivo que no solo afecta económicamente a los desempleados, sino también a su círculo familiar más estrecho. Genera impacto en la salud mental y emocional de quien lo padece y sus allegados. Esta pérdida del empleo y la situación de no poder reincorporarse al mercado laboral, tiene efectos negativos como la pérdida de la autoestima y el progresivo aislamiento social.

Lamentablemente es un mal que pasa de generación en generación. Actualmente la nueva "onda" laboral es seguir los derroteros europeos en América Latina y hacer del grupo etario de los +45, un mercado potencial de oferta de cursos en los que se les ofrecen "soluciones mágicas" de reconversión laboral en donde el coaching activo también pretende generar un mercado de explotación económica.

En lo personal, considero estas actividades como un sistema "vendehumo" del que se aprovechan una gran cantidad de organizaciones en apariencia "serias".

Así de cínico y desalmado es el sistema en el que vivimos.

Si no quieres quedar atrapado en el edadismo... trabaja siempre pensando que ningún empleador te considerará irreemplazable, y que el emprendedurismo debe ser siempre una parte de tu vida aun cuando tengas un empleo cómodo y conveniente.

Nadie soportará tu futuro más allá de los +45. Sólo cuentas contigo mismo.

PREPARARSE PARA EL NUEVO MUNDO LABORAL

La capacitación laboral es una modalidad educativa que existe como tal en una gran cantidad de países. Y funciona muy bien en aquellos estados que tienen un desarrollo económico avanzado, un ingreso per cápita elevado y sobre todo, un nivel educativo de excelencia.

La capacitación laboral recibe diferentes nombres, dependiendo del país o del estado en el que usted resida:

- Capacitación Laboral
- Capacitación para el Trabajo
- Formación Profesional
- Formación en Oficios

Normalmente las instituciones que brindan este servicio educativo, lo hacen a través de Cursos Laborales o Técnicos, y suelen llamarse

- Centros de Capacitación Laboral (CCL)
- Centros de Capacitación para el Trabajo (CCT)
- Centros de Formación Profesional (CFP ó directamente FP)

Si usted está cursando o está cerca de iniciar la cursada en alguno de estos centros y quiere maximizar sus posibilidades de éxito para aprobar el curso, le pido algo de paciencia y que lea este documento completo, sin omitir nada.

Recuerde que el objetivo de todo profesor de Capacitación Laboral en este tipo de cursos es brindarle una herramienta laboral que pueda ayudarle en su vida económica e impacte con éxito en su vida personal.

Seguramente usted tiene un objetivo individual y propio que lo lleva a iniciar su curso, pero si ese objetivo no tiene conflicto con el punto de vista de su profesor, seguramente estará en sincronía con los objetivos generales de esta modalidad educativa.

El Mundo del Trabajo en el siglo XXI

Quiero mostrarle un gráfico ilustrativo para que comprenda el significado de Capacitación Laboral en el mundo del trabajo.

Si bien este punto de vista es (como mínimo) opinable, es una apreciación basada en la experiencia laboral, en la docencia y sobre todo, en la experiencia de un viejo profesor que intenta hacerle llegar algo de sabiduría.

El mundo del trabajo es muy difícil, no regala absolutamente nada, y termina destruyendo las esperanzas de los más jóvenes, determinando que lleguen a los 40, 50 o más años con un grado de sarcasmo y frustración muy elevados.

Esta perspectiva le será muy útil cuando intente insertarse por primera vez en el mundo del trabajo o cuando busque re-insertarse, sin importar cuál sea su edad.

Pero sobre todo, le ayudará cuando tenga aspiraciones a seguir avanzando y vea la necesidad de planificar detalladamente su futuro educativo para mejorar su estatus laboral, su vida personal, y su bienestar económico.

El mundo laboral divide los empleos en sólo dos categorías principales

- Los empleos no calificados, destinados a trabajadores que cumplen con los requisitos mínimos, que dependiendo del empleo, pueden ser tan simples como leer / escribir o medianamente complejos como tener un título educativo inicial como escuela primaria o secundaria.

- La mayor parte de estos empleos entran en el área de servicios simples, que no requieren de conocimientos avanzados y cubren

principalmente puestos de mantenimiento no especializado, trabajo administrativo o finaciero de bajo nivel, operaciones logísticas no avanzadas, servicios básicos, etc.

Los aspirantes a puestos de trabajo suelen "mejorar" sus calificaciones laborales a través de pequeños cursos o capacitaciones que no llegan al rango de la capacitación laboral o la FP. Obviamente estas mejoras tienen el objetivo de aumentar las posibilidades de obtener un empleo o diferenciarse del resto de los aspirantes.

En el mundo laboral, esta categoría es la que percibe menos ingresos por hora, la que brinda la mayor parte de los puestos disponibles en el mercado de ofertas y la que más frecuentemente se acerca o cae dentro de los límites de la pobreza.

En esta escala de empleos, la competencia por un puesto de trabajo es baja en los países desarrollados y económicamente estables y alta en los subdesarrollados. El nivel de competencia se incrementa ante las crisis mundiales, regionales o locales sin importar demasiado si dicha crisis es económica o de cualquier otro tipo.

En este nivel la fragilidad es grande porque generalmente los aspirantes a puestos de trabajo no tienen habilidades empresarias que les permitan subsistir a través de emprendimientos propios como una estrategia laboral alternativa.

Casi todos los trabajadores que intuitivamente, por formación educativa o consejo especializado reconocen esta situación, intentan "saltar" al mundo de los empleos calificados mediante la capacitación laboral, el cursado de una especialización terciaria o el ingreso a una carrera universitaria.

- Los empleos calificados, en los que se desenvuelven aquellos trabajadores que tienen certificados, estudios terciarios, carreras universitarias, especializaciones o post-títulos.

Este nivel suele tener ingresos económicos más elevados. Pero esto, depende de dos factores importantes:

- De la formación continua de estos profesionales. Usted lo notará porque estos individuos suelen "acumular" certificados o especializaciones

- De la proactividad o iniciativa personal que le lleva planificar su avance educativo para incrementar sus conocimientos. Esto le permite al profesional ser más abarcativo a través de una planificación laboral cuidadosa que le facilite mantener vigencia en el mercado laboral en un mundo muy cambiante, disruptivo y a veces imprevisible.

Este es un nivel que depende mucho dela iniciativa personal y que "premia" a los individuos más competentes y activos de la sociedad.

Pero si ingresa a este nivel de formación, debe tener especial cuidado al elegir su carrera. Existen capacitaciones laborales, formaciones terciarias y hasta algunas carreras universitarias que no hacen diferencia y terminan condenando a los estudiantes que las eligen a ocupar cargos sin calificar con salarios bajos o mínimos.

En este nivel no es raro que los profesionales que se desenvuelven en el mundo de los empleos calificados "acumulen" trabajos ofreciendo sus propios servicios (taller, asesoría, estudio con clientes, etc) mientras disfrutan de puestos laborales a tiempo parcial en una empresa o se dedican a la docencia en diversos niveles por puro placer.

Esa diversificación laboral es una estrategia de empleo. Se llama popularmente "no poner todos los huevos en la misma canasta". Y es muy

común en los profesionales más exitosos. No me refiero al dinero. Por exitoso me refiero a una vida sin grandes sobresaltos laborales.

Es cierto que en algunos puestos clave de este nivel y especialmente en empleos en relación de dependencia, puede haber una gran fragilidad laboral. Sobre todo en los mandos intermedios y altos de ciertas empresas. Pero en contrapartida, las oportunidades y ofertas laborales se multiplican por la diversidad de posibilidades del individuo y por la carrera educativa que suelen demostrar en sus antecedentes.

Usted como individuo en el mundo laboral

Sea cual sea el motivo por el cual llegó usted a la Capacitación Laboral, tenga en claro que en el mundo moderno, debe tener su propia estrategia de formación para mejorar sus posibilidades de desarrollo económico.

La Capacitación Laboral es su primer paso para formar parte del mundo de los empleos calificados. Pero no debería ser el último..

Planifique cuidadosamente sus pasos si quiere desarrollarse laboral y económicamente en el mundo moderno. Este aspecto que le estoy develando es válido para cualquier país, desarrollado o no.

Lamento ser tan sincero. Pero tenga en cuenta que hoy en día hay carreras que laboral y económicamente no son viables para desarrollarse.

¿Qué busca el mercado laboral? ¿Qué especializaciones son las más requeridas? ¿En dónde hay saturación de aspirantes calificados? ¿Qué rama de especialización es más apta para que yo instale mi propio negocio? ¿Qué rama especializada me permite instalarme por cuenta propia y además me sirva para buscar empleo? ¿Qué tengo que seguir estudiando después de este curso para seguir especializándome?

Estas son algunas de las preguntas que usted debería estar planteándose. No importa su edad. Todos debemos tener una estrategia laboral que indefectiblemente esté ligada a los estudios.

No estoy diciendo que deje su vocación de lado. Pero si su vocación lo llevará por un camino laboral inviable o con escaso rédito económico, debe tener una capacitación alternativa que le permita equilibrar su vida laboral y sus ingresos. Usted y su familia se lo merecen.

El mundo del desarrollo personal, académico, laboral y económico que le he descripto es el nuevo paradigma para los próximos años.

EDUCACIÓN PUBLICA A DISTANCIA

En un mundo cada vez más conectado y en constante evolución tecnológica, la educación a distancia o semi presencial emerge como una herramienta fundamental para democratizar el acceso a la enseñanza y preparar a las futuras generaciones para los desafíos de la sociedad moderna. Los sistemas públicos de enseñanza, responsables de la formación de los ciudadanos del mañana, deben adaptarse a esta nueva realidad y abrazar la educación a distancia como una estrategia pedagógica indispensable.

Acceso Universal a la Educación

Uno de los mayores beneficios de la educación a distancia es su capacidad para llegar a lugares remotos o comunidades marginadas, donde el acceso a la educación convencional puede ser limitado. Implementar sistemas de aprendizaje en línea permite a los estudiantes acceder a recursos educativos de calidad sin importar su ubicación geográfica. Esto contribuye a cerrar la brecha educativa y garantiza que todos los individuos, independientemente de su lugar de residencia, tengan igualdad de oportunidades para el desarrollo académico. Existen numerosos sistemas implementado con éxito (vea la referencia al pie de página (2) Sena-Colombia)

Flexibilidad y Autonomía

La educación a distancia brinda a los estudiantes la flexibilidad de organizar su tiempo de estudio de acuerdo con sus necesidades individuales. Este enfoque pedagógico permite adaptar la enseñanza a diferentes ritmos de aprendizaje, estilos de vida y responsabilidades personales. La autonomía que proporciona la educación a distancia fomenta la auto-

rregulación y la responsabilidad en los estudiantes, habilidades cruciales para su éxito en la sociedad actual. Esta autonomía deja a los futuros profesionales capacitados para integrarse laboralmente con habilidades de aprendizaje continuo, lo que les asegura mantenerse vigentes en un mercado laboral en constante cambio.

Innovación Tecnológica

Integrar la educación a distancia en los sistemas públicos de enseñanza impulsa la adopción de tecnologías educativas innovadoras. Plataformas interactivas, recursos multimedia y herramientas colaborativas en línea enriquecen el proceso de aprendizaje, haciendo que la educación sea más atractiva y relevante para los estudiantes del siglo XXI. Esta innovación no solo beneficia a los estudiantes, sino que también capacita a los docentes para adaptarse y aprovechar las últimas tendencias pedagógicas y tecnológicas.

Personalización del Aprendizaje

La educación a distancia permite la personalización del aprendizaje, atendiendo las necesidades individuales de cada estudiante. A través de la adaptación de contenidos y la implementación de métodos de evaluación personalizados, se puede lograr un enfoque más centrado en el estudiante. Esto no solo maximiza el potencial de cada individuo, sino que también fomenta un ambiente educativo inclusivo que celebra la diversidad de habilidades, estilos de aprendizaje y intereses.

Reducción de Costos

La implementación de sistemas de educación a distancia puede significar una reducción significativa de costos asociados con la infraestructura educativa tradicional. La eliminación de gastos en instalaciones físicas, transporte y material impreso no solo alivia la carga financiera de los sistemas educativos públicos, sino que también permite asignar re-

cursos de manera más eficiente, enfocándose en la mejora de la calidad educativa.

Preparación para el Futuro Laboral

En un mundo laboral que demanda habilidades digitales y capacidad para adaptarse a entornos tecnológicos cambiantes, la educación a distancia prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro. Familiarizarse con herramientas en línea, colaborar virtualmente y gestionar la información digital son habilidades esenciales que la educación a distancia cultivará, garantizando que los graduados estén equipados para sobresalir en el mercado laboral actual y venidero.

Conclusiones

En conclusión, la inclusión de la educación a distancia o semi presencial en los sistemas públicos de enseñanza no solo es una opción estratégica, sino una necesidad imperiosa en la era moderna. Este enfoque pedagógico no solo amplía el acceso a la educación, sino que también ofrece flexibilidad, promueve la innovación, personaliza el aprendizaje y prepara a los estudiantes para el mundo laboral en constante cambio.

Es hora de que los sistemas educativos públicos abracen esta revolución educativa y la utilicen como herramienta fundamental para el desarrollo y la igualdad de oportunidades en la formación de las generaciones futuras.

¿VALE LA PENA IR A LA UNIVERSIDAD?

Hace muy poco, una estudiante me hizo esta pregunta. Pero, lamentablemente no hay una respuesta fácil a este tema en particular.

También podríamos decir que es una pregunta "injusta", porque dar un consejo sobre la conveniencia o no de seguir una carrera a una persona a la que el profe no conoce en lo absoluto como persona, es sumamente difícil.

Pero al mismo tiempo, debo decir que muchos jóvenes se plantean el mismo problema. A veces desde el desconocimiento... y otras desde la perspectiva del que quiere una respuesta fácil o no desea que le digan que la vida se construye con "trabajo duro".

Si usted se plantea este tipo de cuestiones en su vida, le pido que lea este artículo ATENTAMENTE. Pero que no se quede sólo en la primer lectura. Lea toda la información que voy a darle, reflexione al respecto y, después de varios días vuelva a leer todo el artículo y consulte con alguna persona de su absoluta confianza.

Compártale sus propias reflexiones y la información de esta nota.

También tenga en claro que ninguna de las cosas que menciono son reglas de MANDATO DIVINO, porque todos tenemos perspectivas diferentes, excepciones y para algunas personas lo que digo puede o no ser cierto según las experiencias propias que haya vivido.

Las "carreras" y el mercado laboral

Hoy en día (año 2022), hay un "desfasaje" entre lo que las carreras ofrecen y las necesidades del mercado laboral actual.

No sé si usted está al tanto, pero actualmente la humanidad atraviesa una revolución industrial. Y durante las revoluciones industriales (que son evolutivas), se producen crisis porque las nuevas necesidades laborales de las industrias y el comercio no son cubiertas por los planes educativos de las escuelas, terciarios o las universidades.

En toda revolución industrial, hay crisis económica y de empleo producto del reacomodamiento de la industria y el comercio a las nuevas tecnologías y consecuentemente a las nuevas necesidades laborales de los mercados emergentes, las prestatarias de servicios, los sistemas de comercialización y las empresas de producción.

A veces pueden pasar (literalmente) años antes que los sistemas educativos se ajusten a las necesidades del mercado laboral. Esto que describo es más frecuente en países jóvenes, inestables e irresponsables políticamente hablando como Argentina (mi país).

Este proceso de revolución industrial reciente es atravesado por el mundo desde antes de la pandemia del 2020.
La revolución industrial junto a la pandemia aceleraron los cambios en los hábitos laborales y junto a la crisis económica se crearon condiciones favorables para el trabajo remoto. Esto se concretó en un aceleramiento del proceso de crisis de empleo.

Actualmente Argentina y Latinoamérica, son proveedores de mano de obra barata como lo fueron en su momento (durante la pasada década de 1990) la India y algunos países del sudeste asiático.

Pero es importante que recuerde que estos cambios son TEMPORALES, y dependen de las economías regionales. La bonanza del empleo a distancia por parte de multinacionales durará hasta que otro país con condiciones semejantes al suyo, entre en crisis económica, financiera o industrial y sea más barato contratar mano de obra allí que en su país.

Le digo esto porque los jóvenes deben planificar a plazos de 30 o 35 años, que corresponden a sus ciclos de vida laboral. Si usted es joven, debe tener planes laborales que le ayuden a corto y largo plazo. Y sus planes deben incluir alternativas tanto para períodos de bonanza como de crisis.

En la crisis estará solo

Durante estos procesos de "reacomodamiento" que se producen durante las revoluciones industriales, los individuos están SOLOS.

Lamentablemente el sistema educativo formal (terciario y universidades), en todos los países se encuentra desactualizado y las carreras suelen ser obsoletas, anacrónicas y con muchas materias inútiles. Hay pocas excepciones.

Por diferentes motivos (empleo de profesores, legislaciones laborales, costo político, etc.) la reestructuración de los planes educativos... simplemente no se llevará a cabo.

En estas condiciones los "cursos" de capacitación laboral y las carreras cortas pueden ser una oportunidad de recibir formación rápida y orientada a satisfacer la demanda de las empresas... siempre y cuando las instituciones estén actualizadas y sintonizadas a las nuevas necesidades laborales. Esto sucede muy poco en los sistemas estatales. Y sólo en algunas instituciones privadas.

Bajo esta perspectiva, los cursos laborales y las carreras cortas, principalmente del ámbito privado, se ven como una forma rápida de adquirir las habilidades que el mundo del trabajo requiere actualmente.

Muchas veces es aquí cuando el individuo suele plantearse la gran duda ¿Vale la pena ir a la universidad? ¿Una carrera de 5 o 6 años?

El problema no es de respuesta sencilla, principalmente porque no todos los individuos son adaptables a los sistemas de formación actuales.

Los cursos de formación on-line, como cualquier tipo de curso, no son para cualquier tipo de alumno. Tampoco una carrera corta o larga.

Cualquier sistema educativo que se haya inventado, tiene una determinada tasa de deserción que cualquier individuo medianamente inteligente leerá como una medida indirecta de la adaptabilidad de dicho curso a la población a la que se dirige.

Cuanto más alta es la tasa de deserción, la carrera o el curso está más desadaptado a su "target" y requiere de modificaciones que pueden ser de contenido o de infraestructura, lo que requiere de un estudio cuidadoso.

Pero es importante que sepa que todo tipo de cursado puede tener desventajas. Y esas desventajas dependen del individuo y de la institución, Pero la mayor carga cae sobre el individuo. En este caso, no importa la experiencia de los otros. Cada caso es particular.

Además, debe tener en consideración que en algunos países las empresas usan las titulaciones de los postulantes no como un filtro para decidir si emplean al individuo o no, sino como un INDICIO de si el individuo es adaptable al ambiente laboral y sobre su capacidad de ser proactivo y útil a la organización.

Se lo explico de un modo diferente: si usted está entrevistando a una persona para un puesto, y frente a usted tiene a un/a ingeniero/a que se recibió con un plan de 6 años, aún antes de comenzar la entrevista, usted (como reclutador de personal) estará seguro de estos puntos respecto del candidato:

- Tiene una alta resistencia a las dificultades y sus estrategias para eludir problemas son exitosas
- El candidato ha sabido sortear con éxito un montón de profesores torpes, incapaces e incluso obsoletos y así aprender a pesar de todo. Ha demostrado proactividad y adaptabilidad.
- Esa persona tiene constancia (sobre todo si recursó materias), y sabe planificar a largo plazo para seguir un derrotero finado previamente hasta lograr llegar a su objetivo
- El individuo tiene una alta capacidad para encontrar la información que necesita para lograr sus objetivos
- Seguramente durante su formación adquirió capacidades para mantenerse al tanto de las últimas novedades del mercado
- En sus años de formación adquirió habilidades para mantener vigentes sus conocimientos

Este análisis no puede hacerse en un individuo cuya formación consta de un curso de X meses.

Recuerde que por esto que menciono, siempre los universitarios tendrán en numerosas empresas preeminencia sobre personas capacitadas en cursos de formación laboral.

Entonces las empresas ¿qué buscan?

Buscan individuos proactivos, que no colapsen, que tengan iniciativa, que sean adaptables a procesos cambiantes, que sepan modificar sus metas en base a las necesidades empresarias.

Muchas veces un título universitario puede mostrar esas pautas en un candidato durante la entrevista.

Pero de todos modos, los empleos hoy en día son A PRUEBA, porque a pesar de los indicios que se puedan tener, a las personas hay que pro-

barlas en el medio ambiente laboral y es por eso que muy pocas veces una empresa contrata directamente.

¿Universidad sí o no?

¿Cuál es la receta mágica para obtener un empleo? ¿Universidad? ¿Habilidades?

Bueno... le diría que aquí es muy importante conocerse a uno mismo.

Algunas personas (aún sin títulos universitarios o terciario) son capaces de llegar a los puestos de trabajo porque de una manera u otra, demuestran tener las habilidades requeridas y garantizan de algún modo un alto grado de adaptabilidad.

Del mismo modo, muchas personas con títulos universitarios o terciarios son incapaces de mostrar esas habilidades y.... terminan trabajando de cualquier cosa.

Lo que sí le puedo decir es que aún hoy en día, si usted tiene naturalmente las habilidades requeridas para un empleo, y a eso le adjunta un título universitario o terciario, puede llegar a donde quiera y su futuro puede ser muy promisorio.

Le recomiendo ENFATICAMENTE que lea la primer nota recomendada

LA F.P. PUEDE CAMBIAR SU FUTURO

Probablemente usted, que lee este artículo, se sentirá incluido en alguna de estas categorías laborales que describo:

- Muchos jóvenes que se preguntan qué pueden hacer para encontrar su primer empleo se quejan de que los empleadores buscan gente con experiencia real y no sólo con teoría.
- Una gran cantidad de trabajadores quieren aumentar sus ingresos pero saben que en sus empleadores pasan por situaciones difíciles y les negarán un incremento de sus haberes.
- Casi todos los puestos de trabajo tienen un techo de desarrollo profesional más allá del cual no permiten ascender profesionalmente y terminan frustrando a las personas con iniciativa a las que les gusta incrementar su potencial laboral.
- Empleados de más de treinta y cinco, cuarenta o cincuenta años ven peligrar su fuente laboral porque son considerados obsoletos o desajustados según los parámetros de las empresas actuales y temen ser despedidos en el mediano o largo plazo.

Estos son algunos ejemplos que se me ocurren rápidamente para explicar el por qué la Formación Profesional en Oficios es una herramienta útil, fácilmente implementable y económicamente viable para una gran cantidad de casos actuales.

Hoy en día, el mercado laboral exige dos grandes competencias profesionales en todo tipo de trabajador:

- De los jóvenes, se espera que tengan la capacidad de acceder al mercado laboral con conocimientos prácticos y actuales, aun cuando postulan para su "primer empleo"

- De las personas "en paro", se exige la capacidad de acceder a nuevos trabajos en los que no tiene ninguna experiencia pero que requieren conocimientos mínimos para desempeñarse eficazmente en nuevos roles laborales, que es la conocida "reconversión laboral".

La Formación Profesional en Oficios puede dar una respuesta a todas estas necesidades actuales.

En Argentina, por diversos motivos que no vienen al caso explicar en este artículo, este tipo de formación ha estado bastante desprestigiada. La principal causa de esto ha sido principalmente, los contenidos de aula viejos y desactualizados, pero en el último bienio (últimos dos años), ha comenzado a gestarse una transformación que actualmente atraviesa por la etapa más crítica e importante: la renovación de contenidos que se adaptan al mercado laboral actual.

En nuestro país la Formación Profesional se distribuye en diversos niveles que abarcan Escuelas Técnicas, Centros de Capacitación Laboral, Institutos Terciarios, Universidades, Posgrados y Postítulos, etc. El primer grado del escalón lo puede hacer cualquier persona a través de un Secundario Técnico. Pero para aquellos que no hicieron una escuela secundaria de ese tipo, pueden iniciar un trayecto técnico a través de un Centro de Capacitación Para el Trabajo (CCT por sus siglas) o de un Centro de Formación Profesional (CFP por sus siglas). Nuestro país cuenta con una extensa red de centros de formación Estatales (gratuitos) y Privados (pagos).

Muchos trabajadores desconocen la existencia de este tipo de formación basada en práctica y que existe como una oportunidad educativa que facilita la reinserción laboral en un mundo cada vez más tecnológico.

La Formación Profesional en Oficios en la actualidad es la opción por la que se decantan más del 50% de la población activa europea, que

demanda cursos de capacitación para reinsertarse o reconvertirse en el mercado laboral de este nuevo siglo.

Si bien podemos explicar muchísimas razones para estudiar hoy en día un curso formativo de Oficios, voy a enumerar las más importantes:

- Los cursos están enfocados en el mundo laboral actual. Los cursos más avanzados permiten adquirir conocimientos técnicos y prácticos que permiten adquirir habilidades que le ayudarán al alumno a desempeñar un tipo concreto de empleo. En ese sentido, el estudiante ahorra tiempo y dinero sin estudiar materias que no tienen mucho que ver con el trabajo que quiere desarrollar.
- Se abren las puertas para poder realizar prácticas. Una de las grandes ventajas de los centros de formación laboral es que empiezan rápidamente con las prácticas. El aprendizaje se orienta al mundo laboral, enfocando las actividades al trabajo que se desempeñará en el día a día.
- Los ciclos formativos actuales están muy especializados y existe una enorme variedad de oferta educativa.
- La oferta educativa se orienta a la formación continua. Hoy en día, estudiar en un centro de Capacitación para el Trabajo permite obtener un certificado y facilita el ejercicio de un oficio en relación de dependencia o como independiente autónomo. Pero al mismo tiempo es un escalón que permite prepararle para el acceso al Terciario o a la Universidad para acceder a grados de conocimientos más avanzados. Continuar formándose es imprescindible en el mundo laboral actual.
- La formación técnica le permite adquirir experiencia mientras aprende. Las prácticas y las simulaciones le permiten enfocarse en actividades y solución de problemas que se presentan en el mundo real.
- Si en algún momento se encuentra sin empleo, puede comenzar a generar ingresos por su cuenta porque estos cursos están pen-

sados para darle la oportunidad de comenzar su propio negocio y hasta puede iniciar su propio negocio familiar.

- Si tiene oportunidad de combinarlo con su profesión o trabajo actuales, podrá incrementar sus ingresos.

Muchos emprendedores sacan provecho de nuestros cursos. Si desde siempre le interesaron los negocios pero no ha tenido la oportunidad, puede planear la manera de comenzar a emprender uno con su oficio, aprovechando el tiempo libre, los fines de semana y otros espacios que tenga durante el día.

No pierda la oportunidad de progresar. Recuerde que la educación puede cambiar su futuro a partir de hoy mismo.

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA CAPACITACIÓN LABORAL EN ARGENTINA

Los problemas que enfrenta la Capacitación Laboral en Argentina provienen de varios años de desmanejos políticos, funcionarios burocráticos incompetentes, un sistema corporativo docente autodesvalorizado, un ingreso a la docencia envejecido e ineficaz y otra serie de factores, entre los que se encuentran:

- La falta de coordinación entre los diferentes actores involucrados, entre los que se encuentran el Estado, las empresas, las organizaciones sindicales y las instituciones educativas. Esta falta de coordinación ha llevado progresivamente a la fragmentación inadecuada de la oferta educativa, al uso de contenidos desactualizados, a la duplicación innecesaria de esfuerzos, al empleo de metodologías de enseñanza envejecidas y a la carencia de políticas institucionales que guíen a los docentes en el proceso de evaluación.

- La falta de recursos financieros y la incapacidad operativa de administrar eficazmente esos recursos: La capacitación laboral requiere de la inversión constante y dirigida de recursos financieros destinados al equipamiento de aula, al suministro de recursos para las prácticas. En momentos de crisis, lo que es constante en un país como Argentina, se requiere de una cuidadosa planificación de la distribución financiera para optimizar la inversión educativa. Lamentablemente ni supervisores ni directores están capacitados adecuadamente en la administración crítica de recursos en condiciones financieras inestables. Adicionalmente el gasto en capacitación laboral es relativamente bajo comparándolo

con los países industrializados, lo que limita enormemente la oferta de cursos y programas de capacitación.

- La falta de una cultura de la capacitación continua: Cuando las necesidades económicas agobian a las familias, la capacitación laboral no es una prioridad para los trabajadores. Esto se debe a que la sobrecarga de trabajo individual es necesaria para satisfacer las necesidades mínimas de los hogares, lo que termina quitando tiempo a la formación continua que permite mejorar las calificaciones laborales o favorece la reconversión laboral. También influye la falta de información y de difusión sobre las oportunidades de capacitación, así como la percepción de que la capacitación laboral es costosa.

Estos factores (y quizá algunos más) han contribuido a que la capacitación laboral en Argentina sea ineficiente y poco efectiva, lo que se traduce en una serie de desafíos para docentes, trabajadores, empresas y la economía argentina en general.

Para superar estos desafíos, es necesario realizar una serie de acciones que permitan renovar oferta de capacitación laboral y formación profesional.

Estas acciones deberían incluir la coordinación entre los diferentes actores involucrados para lo cual se hace necesario crear nuevos mecanismos de coordinación en los diferentes niveles:

- Instituciones-Supervisión-Estado(Jurisdicciones Provinciales)
- Estado(Jurisdicciones Provinciales)-INET-Empresas
- Empresas-Organizaciones Sindicales-INET

La coordinación entre estos niveles facilitaría el flujo de información que permitiría generar políticas arraigadas en las necesidades actuales, consensuar la necesidad de contenidos renovados y establecer planifica-

ciones educativas orientadas a garantizar la coherencia de la oferta de capacitación y la eficiencia en el uso de los recursos.

Las problemáticas que limitan la efectividad de la capacitación laboral en Argentina incluyen:

- Envejecimiento de los contenidos: Los contenidos de los cursos de capacitación laboral a menudo no están actualizados con las últimas tendencias del mercado laboral. Esto puede llevar a que los trabajadores no adquieran las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el mercado laboral actual.

- Baja calidad de la capacitación: La capacitación laboral en el ambiente estatal es a menudo de baja calidad, lo que se debe principalmente a la falta de docentes capacitados, la utilización de materiales didácticos obsoletos, escaso presupuesto para equipamiento, insumos e instrumental y la implementación de metodologías de enseñanza poco efectivas.

- Dificultad de acceso: La capacitación laboral puede ser costosa y difícil de acceder para algunos trabajadores, especialmente para aquellos que tienen bajos ingresos, se encuentran en situación de desempleo o en condiciones de sobreexplotación por los bajos ingresos.

- Falta de cultura de la capacitación: En Argentina, la capacitación laboral no es una prioridad para muchos trabajadores, lo que puede limitar su participación en actividades de aprendizaje y desarrollo.

Para los trabajadores, la falta de capacitación limita sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Para las empresas, la falta de capacitación puede llevar a una disminución de la productividad y la competitividad.

Superar estas problemáticas requiere de acciones que permitan renovar la capacitación laboral mediante:

- La actualización de los contenidos de los cursos de capacitación: Es necesario realizar un proceso de análisis y diagnóstico que permita identificar las necesidades del mercado laboral y las demandas de los trabajadores.
- La mejora la calidad de la capacitación: Es necesario contar con docentes capacitados, utilizar materiales didácticos de calidad e implementar metodologías de enseñanza innovadoras.
- La facilitación del acceso a la capacitación: Es necesario reducir el costo de la capacitación y ofrecer opciones de financiamiento.
- La promoción de una cultura de la capacitación: Es necesario sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la capacitación para su desarrollo profesional y personal.

La renovación de la capacitación laboral es una tarea necesaria para el desarrollo de Argentina. Con acciones concretas, es posible garantizar que la capacitación laboral sea accesible, de calidad y acorde a las necesidades del mercado laboral.

PROMOVER UNA CULTURA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Para promover una cultura de la capacitación laboral, es necesario sensibilizar a los docentes y a los trabajadores sobre la importancia de la capacitación para el desarrollo profesional y personal. Esto se puede lograr a través de una serie de acciones que deberían incluir:

- Comunicar la importancia de la capacitación: es necesario comunicar a los trabajadores y recordar a los docentes la importancia de la capacitación para el desarrollo profesional y personal, que impactará radicalmente en las expectativas laborales y remuneraciones en las empresas que premian la especialización de sus empleados. Esto debería hacerse a través de campañas de comunicación que desde el estado, incluyan difusión en redes sociales, charlas informativas en ambientes educativos, gremios y empresas, así como otros eventos convocantes del sector.

- Ofrecer oportunidades de capacitación: Es importante ofrecer oportunidades de capacitación a los trabajadores para que puedan experimentar los beneficios de la formación práctica laboral. Esto puede ayudar a los trabajadores a ver la capacitación como una inversión en su futuro que puede incrementar sus ingresos al obtener mejores puestos laborales o generar sus propios emprendimientos.

- Reconocer los logros de la capacitación: Es importante reconocer los logros de la capacitación para que los trabajadores se sientan motivados a seguir aprendiendo. Esto se puede hacer a través de incentivos, reconocimientos y otros mecanismos que

pueden incluir una valorización personal respecto a la acumulación de conocimientos prácticos y saberes de los estudiantes.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones específicas para promover una cultura de la capacitación laboral:

- Involucrar a los actores relevantes: Es importante involucrar a los actores relevantes en el proceso de promoción de la capacitación, como representantes del mercado laboral, trabajadores, docentes y especialistas en capacitación.

- Utilizar herramientas tecnológicas: Las herramientas tecnológicas pueden ayudar a promover la capacitación, como las redes sociales y los sistemas de gestión del aprendizaje.

- Adaptar la comunicación a la audiencia: Es importante adaptar la comunicación sobre la capacitación a la audiencia objetivo. Esto ayudará a garantizar que el mensaje sea efectivo.

La promoción de una cultura de la capacitación laboral es una tarea fundamental para garantizar que los trabajadores tengan las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el mercado laboral actual.

Aquí hay algunos ejemplos específicos de cómo las empresas pueden promover una cultura de la capacitación laboral:

- Ofrecer oportunidades de capacitación a todos los trabajadores, independientemente de su nivel de antigüedad o cargo.
- Incentivar a los trabajadores a participar en actividades de aprendizaje y desarrollo.
- Reconocer los logros de la capacitación a través de incentivos, reconocimientos y otros mecanismos.

- Crear un entorno de aprendizaje que sea propicio para la innovación y la creatividad.

Las empresas que promueven una cultura de la capacitación laboral pueden cosechar los beneficios de una fuerza laboral más capacitada y productiva.

¿QUE NECESITAMOS PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN LABORAL?

Para renovar la capacitación laboral en Argentina, es necesario realizar una serie de acciones que permitan adaptarla a las necesidades del mercado laboral actual. Estas acciones incluyen:

- Actualizar los contenidos de los cursos de capacitación: Los cursos de capacitación deben estar alineados con las últimas tendencias del mercado laboral. Esto significa que deben cubrir temas relacionados con las nuevas tecnologías, los nuevos procesos productivos y las nuevas demandas de las empresas.

- Mejorar la calidad de la capacitación laboral: La capacitación debe ser de alta calidad para que sea efectiva. Esto significa que debe contar con docentes capacitados, materiales didácticos actualizados y metodologías de enseñanza innovadoras.

- Facilitar el acceso a la capacitación laboral: La capacitación debe ser accesible a todos los trabajadores, independientemente de su condición laboral o su situación socioeconómica. Esto significa que se debe reducir el costo de la capacitación y se debe ofrecer un mayor número de opciones de financiamiento.

- Además de estas acciones, es necesario promover una cultura de la capacitación laboral en Argentina. Esto significa que se debe sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la capacitación para su desarrollo profesional y personal.

A continuación, se presentan algunas propuestas específicas para renovar la capacitación laboral en Argentina:

- Crear un Sistema Nacional de Capacitación Laboral: Este sistema debería coordinar las acciones de capacitación de los diferentes organismos públicos y privados. Esto permitiría garantizar la coherencia y la calidad de la capacitación.

- Desarrollar un sistema de certificación de competencias laborales: Este sistema permitiría reconocer las competencias adquiridas por los trabajadores a través de la capacitación. Esto facilitaría la movilidad laboral y el acceso a mejores oportunidades de empleo.

- Promover la capacitación en el lugar de trabajo: Las empresas deberían ofrecer oportunidades de capacitación a sus trabajadores. Esto permitiría que los trabajadores actualicen sus conocimientos y habilidades en el entorno laboral.

La renovación de la capacitación laboral es una tarea necesaria para el desarrollo de Argentina. Con acciones concretas, es posible garantizar que la capacitación laboral sea accesible, de calidad y acorde a las necesidades del mercado laboral.

PARTE 4

EL CAMINO LABORAL DEL NUEVO MUNDO

Potenciando profesiones en la Era del Conocimiento

Ahora nos sumergimos en el viaje del camino laboral en un mundo en constante transformación. Abordaremos la necesidad de potenciar las habilidades explorando estrategias clave para forjar un sendero profesional sólido y adaptativo.

Examinaremos cómo los individuos pueden sobrevivir y prosperar detectando las habilidades críticas que requieren los empleadores para maximizar el potencial laboral de los individuos.

- ✓ Escasez de talentos en el mundo laboral
- ✓ Buscar empleo en el siglo XXI
- ✓ Curriculum y busqueda laboral
- ✓ ¿ Que son las certificaciones IT?
- ✓ El valor de las certificaciones
- ✓ No trabaje gratis (Cuidado con las pasantías)
- ✓

ESCASEZ DE TALENTOS EN EL MUNDO LABORAL

Según la encuesta Escasez de Talento, realizada por la empresa internacional Manpower en 42 países, sobre la base de 803 empresas, Argentina figuraba como el cuarto país del planeta con más dificultades para conseguir mano de obra capacitada.

Después de Japón (con el 81%), Perú (67%) e India (64%), en Argentina el 63% de las empresas tiene dificultades para cubrir sus necesidades de personal capacitado.

Este estudio se se viene realizando desde el año 2006, muestra que los puestos de trabajo más difíciles de cubrir son los técnicos. En orden decreciente de dificultad, los 10 tipos de trabajo más problemáticos son los siguientes:

- Técnicos y operarios industriales
- Secretarias, asistentes personales, asistentes administrativos, personal administrativo de apoyo.
- Obreros fabriles.
- Representantes de ventas.
- Ingenieros.
- Personal de Tecnologías de la Información.
- Gerentes y ejecutivos de ventas y proyectos.
- Personal contable de finanzas.
- Choferes.
- Oficios manuales calificados.

El problema principal se debe a la poca atención que se presta en Argentina a la educación técnica de todos niveles de especialización, tanto a nivel estatal como privado.

Las universidades tienden a dar formación predominantemente teórica, descuidando las prácticas en fábricas o empresas. Las escuelas secundarias técnicas, derivadas a las provincias, tienen grandes dificultades de funcionamiento y no logran atender toda la demanda.

Las escuelas de oficios, entre las cuales se encuentran los Centros de Capacitación Laboral, Escuelas de Oficio Municipales y Centros Privados de Formación, son mucho más escasas, con una bajísima variedad de oferta y un escaso nivel técnico.

En general, estos centros tienen grandes dificultades presupuestarias porque no forman parte prioritaria de los gobiernos de turno y no brindan a los docentes y profesores capacitaciones tecnológicas acordes a las necesidades laborales que expresa la comunidad productiva del país.

Lamentablemente muchas provincias como Mendoza (Argentina), carecen de una política educativa estatal que vincule eficazmente el entorno formativo de los centros de capacitación con el mundo laboral y sus exigencias actuales.

En la mayoría de las ciudades del país es difícil o casi imposible conseguir personal idóneo acreditado de modo fehaciente para hacer las tareas técnicas de mantenimiento básico: albañiles, carpinteros a domilicio, electricistas, gasistas, instaladores sanitarios, plomeros, gastronómicos, electrónicos, reparadores de computadoras y celulares, etc…

Los Centros de Capacitación Laboral resistimos gracias a la permanente innovación de contenidos y actividades prácticas que los mismos profesores implementamos para mejorar la calidad educativa de nuestros alumnos.

BUSCAR EMPLEO EN EL SIGLO XXI

Hoy en día buscar empleo a través de redes sociales, las "web de colocaciones" y las App, ha vuelto sencilla la "técnica" de la búsqueda y postulación de candidatos.

Pero conseguir empleo efectivo y real … ya es otro tema.

Buscar empleo hoy en día, es muy diferente a cómo lo hacíamos hace algunos años, de tal modo que esta nota está pensada para jóvenes que buscan su primer empleo y para aquellos que han pasado los 40 años y buscan reconvertirse o reinsertarse en el mercado después de un período de "paro".

Lo primero que me viene a la mente, es una frase recurrente que aparece cada tanto en los foros, como una muestra de sana protesta: "Contacto mata currículum".

Frase muy "argenta" que hace referencia al truco, un juego de cartas nacional, muy popular.

Esta frase hace referencia al momento en que un candidato da por perdida su posibilidad de ingresar a un empleo nuevo porque un "conocido" del empleador cae como un paracaidista inesperado, trayendo una recomendación que termina "pesando" más que los antecedentes académicos de algún postulante.

Obviamente que bajo ciertos aspectos esto puede ser contraproducente. Porque una recomendación mal implementada, puede llevar a cubrir

una vacante con una persona no idónea o con formación no apta para el puesto. Como usted habrá visto acontece en los puestos políticos.

Pero no entender tampoco que la frase es cierta la mayoría de las veces, es producto de no comprender el mundo laboral y sus procesos de selección actuales.

Es por eso que en esta nota breve trataré de explicarle algunos postulados que son muy importantes y que no he visto reflejado en los artículos clásicos. Para esto he tratado de basarme en mi experencia de varios años en formación profesional técnica y en el estudio constante de las tendencias laborales del mundo empresarial y económico en general.

Si usted está buscando activamente trabajo, tiene que tener en claro por lo menos cinco premisas importantes:

1) Búsquedas activas

ENTENDER que hoy en día las búsquedas de empleo deben ser ACTIVAS. Esto es vital para encontrar empleo. Si usted lleva un curriculum después de la aparición de un aviso laboral... YA ESTA LLEGANDO TARDE para postularse, llega con desventaja.

Su proceso de postulación a un puesto tiene que hacer llegar su currículum ANTES que la empresa empiece su búsqueda laboral. Debe tratar de ubicar empresas potenciales que se ajusten a su perfil y hacer llegar sus antecedentes espontáneamente.

2) Recomendaciones

CONTACTO MATA CURRICULUM. La frase es cierta... y lógica.

Generalmente los empresarios y empleadores prefieren una referencia personal antes que aventurarse con una persona desconocida. Si lo analiza... es una condición muy humana.

Ningún currículum puede competir con una recomendación... y mucho menos si la recomendación viene de alguien de confianza.

Dentro de una empresa, la gerencia de recursos personales suele recurrir primero a las recomendaciones personales, luego a los antecedentes de postulantes espontáneos y sólo en último lugar, publican un aviso de búsqueda de personas que puedan cubrir la vacante actual.

Es sumamente importante que active su red social (no me refiero a facebook o instagram).

Use sus contactos personales, los de sus padres y por supuesto, sus amigos. Adviértales de su necesidad laboral y en caso de ser posible, si conocen a alguien, solicite una recomendación escrita, una llamada de teléfono o lo que sea posible para transformarse a sí mismo en un "contacto" que pueda superar algún currículum.

3) El currículum consigue una segunda entrevista, no el empleo

Comprender que la época en la que los procesos de selección de personal se basaban únicamente en la experiencia laboral y los conocimientos técnicos ha terminado.

Actualmente, el método de selección ha evolucionado y los aspectos relacionados con la Inteligencia Emocional, como las habilidades interpersonales y la gestión de las emociones, han cobrado un protagonismo clave.

Determinar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en un candidato es una tarea casi imposible a través del currículum.

Es por eso que las pruebas de selección de personal y las entrevistas son ahora el factor clave de la búsqueda de trabajo y en ocasiones tienen más peso que la formación técnica que refleja su hoja de vida.

La función de su currículum hoy en día no es conseguirle un empleo. Es conseguirle la segunda entrevista que será de evaluación emocional y psicológica.

Probablemente le seguirán pruebas y si todo va bien, llegará a la entrevista técnica, que sí se centrará en su hoja de vida.

4) Después de la selección viene la prueba

Ni las entrevistas, ni las pruebas de selección ni el currículum hoy en día el asegurarán un ingreso directo a ningún puesto de trabajo.

No importa su formación ni los antecedentes, si logra ingresar a una empresa, deberá pasar por un período de evaluación antes de ser integrado permanentemente a la plantilla laboral estable.

En ese período se evaluará efectivamente su inteligencia emocional, su desempeño laboral, el compromiso integral con sus responsabilidades, sus habilidades para solucionar las dificultades y problemas cotidianos y por supuesto, sus capacidades y competencias profesionales y técnicas.

5) Los títulos y certificaciones siguen siendo importantes

El título, el certificado o la especialización siguen siendo importantes.

Actualmente existe el "mito" de que muchas empresas contratan por experiencia sin fijarse demasiado en los antecedentes académicos que refleja su currículum.

Este mito surge del desconocimiento de los cuatro puntos que describí más arriba: es cierto que para muchas empresas "pesan" más en la candidatura las recomendaciones, la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Pero no se equivoque: En el mundo moderno y en el mundo de la educación los títulos son indicadores educativos. Y las notas académicas reflejan la dedicación de los candidatos.

Si olvida esto, cometerá graves errores en su búsqueda laboral.

Analícelo de este modo: los que ingresarán primero para ser evaluados en las pruebas de selección, para acceder a las entrevistas y para el período de prueba de desempeño, serán (1) Los que tienen los mejores títulos y certificaciones primero, (2) Los que tienen las mejores notas.

¿Por qué? Se preguntará usted.

La respuesta es simple: la obtención de títulos y certificados denota la capacidad que tiene usted de evaluar sus puntos débiles y el modo proactivo que tiene de mejorar sus debilidades.

Del mismo modo permite conocer su adaptabilidad, motivación y refleja su deseo de evolucionar y crecer en el medio técnico y laboral.

Obviamente que este no pretende ser un artículo exhaustivo sobre el tema, pero si pretende señalarle cinco puntos importantes que debe tener en cuenta al momento de buscar un trabajo.

Casi todas las postulaciones que se pierden tienen una causa en alguno de estos 5 puntos.

La sobre saturación de postulantes lleva a que se pierdan oportunidades por detalles muchas veces ilógicos que no tienen que ver con esta nota.

Es decir que estoy hablando de casos "normales", no de causas extraordinarias como la pandemia Covid-19, que lleva cientos de postulantes por cada puesto de trabajo ofrecido.

Tampoco hablo de los casos "imposibles" de Argentina o Venezuela, llevados al caos inflacionario y a la destrucción de las estructuras comerciales e industriales por la impericia y corrupción sostenida de sus políticos gobernantes.

CURRICULUM Y BUSQUEDA LABORAL

Hoy en día buscar empleo a través de redes sociales, las "web de colocaciones" y las App, ha vuelto sencilla la "técnica" de la búsqueda y postulación de candidatos.

Pero conseguir empleo efectivo, real y productivo… ya es otro tema.

Este es un webinario para público en general y técnicos que se han recibido recientemente y están buscando activamente un empleo.

Esta no es una charla típica de "como armar un curriculum". Está centrada en darle tips para mejorar la calidad del currículum, informarle respecto a cómo son las búsquedas laborales en el siglo XXI y cómo se hace la selección del personal por parte de las empresas contratantes.

El curriculum ya no consigue puestos de trabajo. Sólo sirve para abrir la puerta a la segunda entrevista.

Básicamente si usted busca empleo activamente, verá que la selección de personal pasa por 3 o 4 filtros:

- Entrevista breve en la que debe entregar un curriculum (preferentemente breve)
- Entrevista psicológica en la que evaluarán su personalidad, así como su madurez emocional y psicológica
- Entrevista técnica para evaluar su historial laboral, académico y sus especialidades

Y.. sólo si todo va muy bien, llegará a la etapa final de

- Período de prueba laboral

Si pasa la cuarta etapa, efectivamente habrá conseguido el empleo.

En el webinario he tratado de basarme en mi experiencia de varios años en formación profesional técnica y en el estudio constante de las tendencias laborales del mundo empresarial y económico en general.

Le daré todos los tips necesarios para que amplíe al máximo sus posibilidades reales de conseguir empleo.

Le recomiendo descargar y leer estos tres documentos para completar sus conocimientos sobre curriculum:

- PDF Como generar una marca personal
- PDF Como armar un CV eficaz
- PDF Uso profesional de LinkedIn

¿QUÉ SON LAS CERTIFICACIONES I.T. ?

El mercado de las Certificaciones IT no existiría si los sistemas educativos se actualizarán y mantuvieran vigentes, ofreciendo una oferta educativa actual y requerida por un mercado laboral que es dinámico y está en permanente desarrollo.

Los CCT históricamente trabajamos con un conjunto de certificaciones y planificaciones obsoletas y envejecidas. Y los profesores luchamos constantemente con una burocracia ineficiente, ciega y sorda a todo tipo de propuesta innovadora. Actualizamos los contenidos, claro que sí, pero esos contenidos actuales no aparecen en la "formalidad" del reconocimiento de saberes, capacidades y competencias de nuestros alumnos.

Pero al contrario de lo que puede parecer esta introducción, no es una crítica a NUESTRO sistema educativo. Esto es un fenómeno MUNDIAL.

En este artículo exploro (para los que no conocen el tema), qué son, para qué sirven y porque son buscadas por los alumnos. Y sobre todo POR QUÉ es importante que existan organismos IGUALADORES como la Academia INET-CISCO.

¿Qué es una Certificación IT?

Muchas empresas que lideran el mercado de las tecnologías, optan por crear cursos de capacitación que permiten al personal técnico conocer en profundidad esas tecnologías y productos. Sucedió con Microsoft, Oracle, IBM... y una gran cantidad de empresas tecnológicas.

Esas empresas pasaron de liderar tecnología a liderar la Formación Técnica Profesional, al punto tal que algunas de esas certificaciones SON MAS IMPORTANTES laboralmente hablando que las certificaciones o diplomas académicos convencionales.

Y muy requeridas por los Departamentos IT.

Tomemos el ejemplo de Cisco: Cisco (su nombre oficial es Cisco Systems), es una empresa global con sede en San José (California, EEUU), principalmente dedicada a la fabricación, venta, mantenimiento y consultoría de equipos de telecomunicaciones. Crea, fabrica y vende tecnologías en el sector IT de las comunicaciones. Esto incluye Redes de datos, Comunicaciones Unificadas de VoIP, Video-Conferencias, Seguridad, Wireless, Data Center, Storage, Customer Relationship y un largo etc.

Cisco desarrolla sus propios equipos de hardware, y esos equipos trabajan con software desarrollado por la propia empresa (como el famoso Sistema Operativo IOS). Al mismo tiempo Cisco crea permanentemente nuevas tecnologías de protocolos, sistemas de seguridad, productos especializados, etc.

Esta empresa (como muchas otras), es un conglomerado de distintas tecnologías que aportan al desarrollo y eficiencia de empresas, personas y gobiernos, generando una red de negocios globales que involucra miles de clientes alrededor del mundo.

Para implementar sus sistemas, las empresas requieren de personal calificado y capaz de administrar, manejar y resolver inconvenientes relacionados con la plataforma de productos Cisco.

Pero los técnicos formados en cursos, terciarios o universidades tienen conocimientos estándares, aplicables en todos los casos, pero no están especializados en un producto o tecnología en particular. Justamente

para eso existen las certificaciones, que se orientan a la especialización del personal en algún tipo de tecnología o producto en particular.

Cisco (como muchas otras empresas), tomó la decisión de fundar y desarrollar una división dentro de su empresa que se dedicara a crear certificaciones que permitieran a sus clientes saber si un individuo en particular domina un equipo, una tecnología o un producto.

Las certificaciones le permiten a las empresas contratar personal especializado sabiendo que la misma empresa que desarrolló el producto o servicio certifica la capacidad de ese profesional.

Una Certificación IT es un aval de la habilidad, conocimiento, y capacidad que tiene un individuo de manejar un equipo, un servicio o una tecnología en particular.

Cisco es mundialmente famoso por sus certificaciones pero existen otras empresas igualmente exitosas que tienen sus propios programas de certificaciones: Microsoft, Novell, Sun, Oracle, SAP, etc.

Aquí enumero algunas de las certificaciones más importantes en el mundo de la informática:

- Microsoft: MOS, MCSE, MCSD, MCSA, MTA, ofimática, desarrollo e infraestructura.
- Cisco: CCNA Routing and Switching, CCNA Secutity, CCNP, CCENT, CCIE, LPI Linux, LPIC-1, CPA.
- ISACA: CISA (auditoría), CISM (seguridad), governance (CGEIT) y riesgos (CRISC).
- PMI: Gestión(PMP), gerencia (CAPM), programas (PgMP), en Agile (PMI-ACP), riesgos (PMI-RMP) y cronogramas (PMI-SP).
- Scrum (Gestión y desarrollo ágil de software) Certified Scrum Master(CSM), Professional Scrum Master(PSM) y Scrum Master CertifiedSMC.

- ITIL: Fundamentos y ciclo de vida (operación, mejora continua, transición, estrategia, y ofertas y acuerdos de servicios).
- Oracle: Java (Associate y Programador Java SE 7), Bases de Datos (12c y PL/SQL)
- SQA yISTQB: Aseguramiento de la calidad y en testing del sofware.
- CISSP de ISC2:Seguridad de la información.
- Cobit 5: En gobierno y gestión del software.
- Virtualización: En tecnologías de VMware y Citrix para virtualizar escritorios y otros sistemas.
- Linux Comptia: Para desarrollo de soluciones con tecnología Linux.
- Google Adwords y Analytics: Para creación de anuncios digitales y analítica web. Ultimamente Google ha comenzado a liderar cambios en la Formación Profesional equiparando sus cursos a carreras convencionales (lea este artículo)
- IBM Websphere:Para desarrollo de soluciones de integración de negocio, infraestructura de transacciones y aplicaciones, y portales.
- SAP: Para desarrollo e implementación de soluciones de negocios basadas en tecnologías de SAP AG.
- Ethical Hacker: Para tareas de identificación y detección de vulnerabilidades en empresas.
- TCMD y TCAD: Certificaciones de la firma Appcelerator Titanium para desarrollo de apps con sistemas de open source.
- PSP: Para la gestión del tiempo y mejora de la productividad endesarrollo y mantenimiento de sistemas. Brindada por el Software Engineering Institute (SEI).
- Business Analyst (CBAP):Para analizar y entregar soluciones de acuerdo con el entorno empresarial y los requerimientos de los clientes.

Las empresas no solo desarrollan simples certificaciones, sino que suelen diseñar toda una carrera técnica en la que existen distintos niveles de complejidad y especialización.

A nivel mundial existe un gran debate sobre si las certificaciones garantizan o no la preparación del candidato. Pero lo que es cierto es que en muchas ocasiones una Certificación pesa más que algunas carreras terciarias y/o universitarias.

La realidad indica que muchas empresas usan las Certificaciones IT como casi el único instrumento para preseleccionar al mejor candidato a un puesto de trabajo. Tener altas certificaciones en una tecnología en específico aumenta el prestigio, la seguridad, las oportunidades y el estatus de todos los técnicos que las poseen.

Muchas de estas especializaciones se obtienen mediante un examen técnico que suele ser muy complejo de rendir y aprobar.
De tal modo que alrededor de estas especializaciones, se ha creado un conjunto de negocios que se basan en ofrecer cursos o libros a los candidatos para que puedan aprobar el examen. Incluso hay libros de preguntas y respuestas, sitios webs y software para ayudarlos a verificar sus conocimientos y entrenarlos en sistemas de exámenes muy parecidos a los exámenes de certificación.

Las preparaciones para el examen pueden venir de las propias empresas certificadoras, pero también existen profesores e instituciones no-oficiales que facilitan el aprendizaje y preparan para que los técnicos rindan sus exámenes. Generalmente los costos de estos cursos suelen ser bastante elevados.

Pero la buena noticia es que también existen distintos tipos de organismos que a lo largo de todo el mundo ofrecen a los candidatos aprobar sus propias certificaciones en distintos tipos de tecnologías a precios bajos o incluso gratuitos.

A modo de ejemplo, en Argentina existen sistemas estatales de formación profesional que, a través de becas, permiten a los jóvenes certificarse en tecnologías IT, abriendo el mercado de las Certificaciones a personas que de otro modo no podrían costearlas por sus elevados precios.

Abajo le incluyo material para los que recién empiezan en la parte técnica.

Les invito a investigar este apasionante mundo de las especializaciones, no sin antes de advertirles que no todo es cuestión de dinero en el mundo de las certificaciones IT.

Hay un gran negocio montado para que estudiantes y profesionales se capaciten y paguen por los servicios educativos, pero (dependiendo del postulante), muchos candidatos pueden prepararse solos o a través de sistemas de becas o de capacitación profesional brindados por organismos estatales y privados.

Pero ¿Realmente sirven las certificaciones?

Los jóvenes están tomando las certificaciones CISCO como si fueran la solución a todos los problemas laborales. Como si las empresas contrataran por títulos o certificaciones.

Es hora de despertar. La formación CISCO generalmente te la da un profe mediocre que se duerme durante la clase y que normalmente tiene que enseñar por obligación. Desde el vamos su formación es deficitaria.

El packet tracer es bueno... pero no es el mundo real. Por eso se llama "simulador". Seguimos mal.

Saber que tilde poner en un examen berreta de múltiple opción no te da nivel suficiente para enfrentar al mundo real.

Terminando: lo que sirve NO ES LA CERTIFICACION. Es el nivel de conocimiento que tiene la persona que cursó.

El 95% de los certificados en CISCO se mueren de hambre porque NO APROVECHARON LA CURSADA PARA ESTUDIAR, sino para saber que cruz poner en el multiple choice.

Siempre está bien cursar una certificación SI LA APROVECHAS PARA APRENDER.

Si no puedes pagar una certificación, busca una certificación gratuita. Nadie va a objetar tus certificados o diplomas. Lo que objetarán serán tus habilidades y tu capacidad de resolver problemas en el mundo real.

Hoy en día la única garantía es lo que sabes. No importa en dónde ni cómo estudiaste. Si sabes, tarde o temprano tendrás tu oportunidad. No la desperdicies.

EL VALOR DE LAS CERTIFICACIONES

Una consulta recurrente de los alumnos es preguntarnos cuánto "pesa" o "vale" un certificado en un oficio técnico.

Aún hoy día, muchos técnicos no saben el valor real que hay detrás de una Certificación Laboral.

En el mundo técnico IT, cuando los alumnos reciben sus "Certificados de Finalización" o "Certificados de Aprobación", pueden (si así lo desean), demostrar las habilidades adquiridas rindiendo lo que se conoce como "Examen de Certificación Profesional".

Como es de esperar, existen una gran cantidad de emprendimientos de tipo estatal y comercial alrededor de los "Cursos de Capacitación", tanto gratuitos como pagos. Todos los países garantizan la formación de calidad y gratuita a través sus redes de centros de formación profesional. Usualmente, estos centros son asesorados, guiados y monitorizados por organismos nacionales de control y formación docente.

Con respecto al mundo de los "Exámenes de Certificación Profesional", son empresas y organismos privados los que han tomado el control y con tiempo han desarrollado un negocio millonario que gira alrededor de este tipo de certificación.

Estos organismos son conocidos como "Centros Autorizados de Exámenes" que asumen el control de la toma de exámenes internacionales de múltiples tecnologías basadas en hardware y software. Usualmente estas organizaciones tienen representantes en múltiples países (Incluyendo Latinoamericanos).

Normalmente para tomar un examen de "Certificación Profesional" no es necesario tener un certificado previo, por lo cual muchos alumnos se preparan solos y rinden previo pago de un arancel.

La idea de la nota no es reflexionar sobre la necesidad o no de aprobar un "Curso Normal" o rendir una "Certificación Profesional" ni la absurda discusión sobre si las "Certificaciones Profesionales" son absurdas o no.

Lo que los alumnos deben conocer en primer término es que NINGUNA CERTIFICACION consigue empleos.

En el mundo laboral actual, nadie obtiene un empleo por una certificación, sin importar el "prestigio" que tenga tal certificación.

Lo que las empresas otorgan a los postulante es una OPORTUNIDAD LABORAL que se conoce como "período de prueba", "pasantía", "contrato por 3 meses", etc.

Obviamente que las certificaciones presentadas por los postulantes tienen relevancia, pero durante el período de ingreso todos los técnicos son monitoreados en sus capacidades y competencias laborales para decidir si son ingresados o no a planta permanente.

Incluso muchas empresas han comenzado a tomar exámenes técnicos a los candidatos. A veces esos exámenes se "disfrazan" de entrevistas informales.

De ahí nuestro consejo a los alumnos técnicos: ningún alumno sin conocimientos pasa el período de prueba o la pasantía laboral. Los que "hacen trampa" en los exámenes, los que no estudian, los que no se esfuerzan durante su formación profesional, son detectados por los empleadores porque siempre las empresas monitorizan a los "nuevos" de un modo u otro.

Generalmente los nuevos empleados son monitorizados por personal altamente capacitado (Ingenieros, Licenciados, etc) que detectan rápidamente las fallas formativas de los postulantes.

En el mundo laboral actual todos los que logran afianzarse en un empleo y mantienen sus puestos de trabajo luego del período "de prueba", son los que pueden demostrar en la práctica que tienen los conocimientos de los certificados que presentan.

Independiente del tipo de certificado que usted posea (gratuito, pago, estatal, privado o "profesional"), lo que "pesa" en los ambientes de trabajo, son los conocimientos que posea.

Las certificaciones, el currículum, los antecedentes laborales y educacionales y las entrevistas de los candidatos son lo que llamamos un "indicio razonable" que sirve a los empleadores para tener un perfil del postulante que indica que tan razonablemente preparado está para un puesto laboral.

Lo que los centros de capacitación "captamos" del mundo laboral es esto:

- Ante postulantes que muestran certificados similares, el empleador suele inclinarse por el de mayor prestigio para dar la primera oportunidad laboral. Ejemplo: un certificado emitido por una Universidad probablemente "pesará más" que uno emitido por un instituto terciario. Y el universitario tendrá su oportunidad laboral antes que el terciario.

- El empleador entrega una oportunidad laboral bajo la forma de "período de prueba", "pasantía", etc. Muy pocas veces contrata dentro de planta permanente después de la selección (salvo casos puntuales que no desarrollo aquí para no hacer excesivamente largo el planteo).

- Cada vez se está haciendo más presente la "entrevista técnica" como parte del proceso de selección de personal. Consiste en un breve interrogatorio técnico, a veces en forma de prueba, otras veces como interrogatorio informal, en donde se "chequean" los conocimientos del postulante.

Para terminar... mi reflexión para todo alumno es ésta:

- Asegúrese de haber comprendido todos los temas de la currícula elegida
- Asegúrese de haber respondido las preguntas de los exámenes sin ayudas de ningún tipo (sólo sus conocimientos)
- Asegúrese de haber resuelto todos los ejercicios prácticos bien
- Asegúrese de haber preguntado todas las dudas a su profesor

Con estos cuatro puntos, usted se se asegurará de haber aprovechado al 100% su curso y de tener dentro de su dominio laboral los conocimientos que pueden asegurar su futuro.

No se preocupe tanto por los competidores que exiben un "Certificado Profesional" porque un examen no puede asegurar de ningún modo que un profesional se desempeñará en el mundo real de modo eficiente. Los certificados y diplomas son INDICIOS que deben ser corroborados en el campo laboral.

NOTRABAJE GRATIS (CUIDADO CON LAS PASANTIAS)

Hay varias razones por las que una persona en general y un joven en particular no deberia aceptar trabajos sin remuneración o pasantías gratuitas.

En algunos casos, los empleadores pueden aprovecharse de los jóvenes que están desesperados por obtener experiencia laboral. Pueden exigirles que trabajen largas horas por poco o ningún salario, sin proveerles de cobertura de salud, sin proporcionarles capacitación ni oportunidades de desarrollo que necesitan para tener éxito en su carrera.

Si usted es un joven que se formó en algún curso de formación laboral, formación profesional o alguna carrera terciaria o universitaria, ha invertido TIEMPO, ESFUERZO y MUCHO DINERO.

Le han mentido toda su vida. NO EXISTEN LA CARRERAS GRATUITAS. Usted puede estar cursando en alguna institución que no le cobra por el cursado. Pero el TIEMPO que usted emplea en formarse, es tiempo que usted no usa para producir dinero para su familia y sus necesidades. Y si debe pagar por su formación, usted genera un saldo negativo en la balanza económica de su hogar.

Trabajar gratis también puede ser una pérdida de tiempo. La mayor parte de las pasantías NO LE GARANTIZAN que quedará formando parte del plantel de empleados. Esto debería estar prohibido legalmente por todos los países. Como MINIMO, una pasantía gratuita le debería asegurar el ingreso laboral a la empresa.

Lo más penoso es que el TIEMPO que usted invierte en trabajar gratis... NO PODRÁ RECUPERARLO. El tiempo es el único bien del que dispone, que no puede ser regenerado porque se pierde indefectiblemente. Y no puede recuperarlo.

Si un joven como usted está trabajando sin remuneración, está perdiendo la oportunidad de ganar dinero que podría usar para pagar sus gastos, ahorrar para el futuro o seguir invirtiendo en su educación. También está perdiendo la oportunidad de adquirir experiencia laboral en un campo que le interesa.

Algunos empleadores venden la idea de consideran las pasantías o los trabajos sin remuneración como experiencia laboral relevante. Si un joven actualmente está buscando un trabajo remunerado, es posible que esta experiencia no le ayude a conseguir el puesto.

Por supuesto, hay algunas excepciones a estas reglas. En algunos casos, las pasantías o los trabajos sin remuneración pueden ser una buena oportunidad para los jóvenes. Si una pasantía o un trabajo sin remuneración ofrece una oportunidad única de aprender de un mentor experimentado, puede valer la pena considerarlo. En general, las pasantías gubernamentales y en algunas organizaciones sin fines de lucro pueden ser provechosas.

Hay pasantías que con verificadas y controladas por instituciones educativas que dan un mayor grado de seguridad a los postulantes.

Pero si considera trabajar sin remuneración, tenga cuidado.

Investigue la empresa o la organización para asegurarse que sea una empresa legítima y que la pasantía o el trabajo sea una oportunidad real de aprendizaje y desarrollo.

Haga preguntas antes de aceptar el trabajo. No ceda a la presión de aceptar sin tener información concreta. Pregunte sobre el salario, las

oportunidades de desarrollo y los beneficios. Intente contactar con antiguos empleados de la organización para conocer la seriedad de la propuesta.

No ingrese sin tener un contrato que lo respalde. Los contratos pueden ayudarlo a proteger sus derechos y garantizar que la pasantía o el trabajo cumpla con sus expectativas.

Si decide aceptar un trabajo sin remuneración o una pasantía gratuita, es importante que sea proactivo y que se tome el tiempo para aprender y desarrollarse. Aproveche al máximo la oportunidad para adquirir experiencia laboral, hacer contactos y aprender nuevas habilidades.

Y recuerde siempre: el UNICO lugar en donde usted es imprescindible es EN SU FAMILIA, no en su empresa.

Gracias por leerme

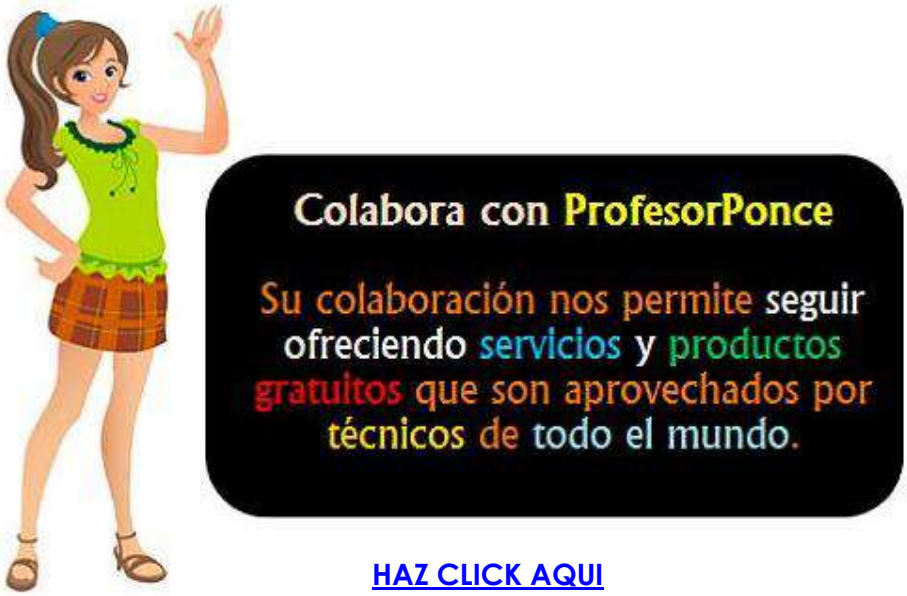
A medida que cierras estas páginas, quiero expresar mi más profundo agradecimiento por ser parte de esta exploración educativa.

Gracias por dedicar tu valioso tiempo para reflexionar sobre los temas que abordé y por comprometerte con el proceso de transformación educativa. La búsqueda constante del conocimiento y la mejora es la fuerza que impulsa la innovación y el progreso en el ámbito educativo.

Ojalá que las ideas compartidas en este libro te inspiren y puedan enciender la chispa de la creatividad en tus prácticas pedagógicas.

Espero que cada página sea un recordatorio que, como educadores y técnicos, somos arquitectos del futuro de nuestros estudiantes y guardianes del aprendizaje.

Con gratitud,
Ricardo Ponce



HAZ CLICK AQUI

- Home de ProfesorPonce
- Academia ProfesorPonce
- Cursos Freeware de ProfesorPonce
- Libros gratuitos de ProfesorPonce
- Compra nuestros libros